Rapport 2023 du G7 sur la mise en œuvre de l'égalité des genres

Promouvoir l'égalité des genres dans le cadre de l'action du G7

PREMIER RAPPORT DU G7 SUR LA MISE EN ŒUVRE DE L'ÉGALITÉ DES GENRES, ÉTABLI SOUS LA PRÉSIDENCE JAPONAISE DU G7 EN 2023 À LA DEMANDE DES CHEFS D'ÉTAT ET DE GOUVERNEMENT DES PAYS DU G7 ET EN CONSULTATION AVEC SES MEMBRES, DANS LE CADRE DE SON MÉCANISME DE SUIVI ET DE RESPONSABILITÉ (ELMAU 2022)

OCDE
DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE

Le présent rapport examine les bonnes pratiques et les progrès accomplis par le G7 pour honorer les engagements pris en faveur de l'égalité des genres sous les présidences du G7 depuis 2017. Il vise à éclairer le futur processus de décision du G7 en matière d'égalité des genres. Le rapport donne en effet un aperçu des efforts déployés pour promouvoir les politiques favorables à la vie de famille, réduire les écarts de rémunération entre les genres, améliorer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs public et privé, encourager l'entrepreneuriat féminin et renforcer la place des femmes dans les sciences, les technologies, l'ingénierie et les mathématiques (STIM). Le rapport examine en outre les actions engagées pour éliminer les violences fondées sur le genre, ainsi que les mesures prises pour répondre à des enjeux mondiaux, notamment la promotion de l'égalité des genres dans les zones en situation de fragilité ou de conflit.

****

Ce document remplace la version précédente publiée le 15 décembre 2023. L'image de la graphique 7 a été corrigée.

Cet ouvrage est publié sous la responsabilité du Secrétaire général de l'OCDE. Les opinions exprimées et les arguments employés ici ne reflètent pas nécessairement les vues officielles des pays Membres de l'OCDE ni celles du G7.

Ce document, ainsi que les données et cartes qu'il peut comprendre, sont sans préjudice du statut de tout territoire, de la souveraineté s'exerçant sur ce dernier, du tracé des frontières et limites internationales, et du nom de tout territoire, ville ou région.

Table des matières

Résumé 5

1 Contexte : Persistance des inégalités entre les genres 7

2 Promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail 12

2.1. Soutenir les femmes et la croissance économique 12
2.2. Politiques visant à réduire les écarts de rémunération entre les genres et à améliorer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs public et privé 23
2.3. Promouvoir l'égalité entre les genres dans l'entrepreneuriat 30
2.4. Des politiques pour favoriser l'activité des femmes dans les métiers nécessitant des compétences numériques, scientifiques et technologiques 37

3 Lutter contre les inégalités entre les genres à l'échelle mondiale 43

3.1. Les cadres d'action de la politique étrangère et de la coopération pour le développement 44
3.2. Mettre à profit la coopération pour le développement pour s'attaquer à l'articulation entre changement climatique, environnement et inégalités entre les genres 48
3.3. Le soutien à l'égalité des genres dans les contextes de conflit et de fragilité 50

4 Politiques de lutte contre la violence fondée sur le genre 52

4.1. Favoriser une vie libre de toute violence fondée sur le genre grâce à la prestation de services intégrée 52
4.2. Faire face aux violences fondées sur le genre dans le monde : politiques et cadres institutionnels contribuant à prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et à y faire face 60

Références 66

GRAPHIQUES

Graphique 1. Les écarts entre les genres en matière de taux d'activité sont très prononcés 13
Graphique 2. Écarts entre les genres au regard du temps de travail hebdomadaire habituel 14
Graphique 3. Effets positifs, sur la croissance économique, d'une suppression des écarts entre les genres en matière de taux d'activité et de temps de travail 15
Graphique 4. Les États-Unis sont le seul pays du G7 à ne pas avoir instauré de droits à congé parental rémunéré à l'échelon national 17
Graphique 5. Progrès dans la réduction des disparités entre les genres dans l'activité entrepreneuriale émergente 32
Graphique 6. L'écart entre les genres en matière de travail indépendant diminue dans tous les pays du G7 depuis 2018 33
Graphique 7. Les filles sont moins nombreuses que les garçons à envisager d'exercer une profession STIM 38

Graphique 8. Les filles sont moins nombreuses à envisager de travailler dans les TIC que dans les STIM en général 39
Graphique 9. APD allouée à l'action climatique poursuivant des objectifs en matière d'égalité des genres (proportions et volumes) 50
Graphique 10. Proportions et volumes d'APD bilatérale poursuivant des objectifs d'égalité des genres dans les contextes fragiles 51

TABLEAUX

Tableau 1. Collecte de données de recensement sur l'origine immigrée et l'identité raciale et ethnique 10

Résumé

La promotion de l'égalité des genres est l'une des grandes priorités du G7 et a occupé une place centrale dans les communiqués annuels des chefs d'État et de gouvernement sous diverses présidences. On continue en effet d'observer dans tous les pays du G7 et au-delà des inégalités entre les genres dans de multiples domaines. Ainsi, les jeunes femmes affichent un meilleur niveau d'études que les jeunes hommes mais restent sous-représentées dans les disciplines qui offrent les meilleures perspectives économiques. En outre, les femmes jouissent d'une situation moins favorable sur le marché du travail, consacrent beaucoup de temps aux tâches ménagères et aux soins non rémunérés, se heurtent à des obstacles quand elles choisissent la voie de l'entrepreneuriat et sont sous-représentées aux fonctions dirigeantes dans les secteurs public et privé. Dans le même temps, les femmes et les filles dans toute leur diversité sont aussi les premières victimes de la violence sexuelle et sexiste,[1] qui reste une manifestation abominable de l'inégalité des genres.

Le présent rapport examine les engagements pris sous les présidences du G7 en matière d'égalité des genres et analyse comment les stratégies et les cadres juridiques des pays du G7 ont évolué pour honorer ces engagements dans divers domaines depuis le Sommet de Taormine en 2017. Il étudie notamment la promotion de l'égalité des genres sur les marchés du travail et dans l'entrepreneuriat ; l'élaboration de mesures visant à limiter les obstacles et à renforcer la place des femmes dans les métiers nécessitant des compétences numériques, scientifiques et technologiques ; la promotion de l'égalité des genres à l'échelle mondiale, notamment par le biais de la coopération pour le développement et dans les situations de fragilité ou de conflit ; ainsi que les mesures qui visent à éradiquer la violence fondée sur le genre, notamment l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire.

Il est en tout cas possible d'accomplir d'autres progrès majeurs dans le domaine de l'égalité des genres, même si tous les pays du G7 ont déployé des efforts considérables. Par exemple, les travaux ont avancé pour améliorer la situation professionnelle des femmes, et des mères en particulier, en incitant davantage les pères à prendre un congé parental et en développant la capacité des services publics d'accueil des jeunes enfants ainsi que les aides publiques connexes, tout en améliorant la réglementation du travail flexible. Le recours grandissant à des outils de transparence salariale dans les pays du G7 favorise les progrès vers l'égalité de rémunération, tandis que le fait de fixer des objectifs pour les groupes visés par l'équité peut contribuer à une meilleure représentation des femmes aux fonctions dirigeantes. Grâce à un

[1] L'expression « violence fondée sur le genre » correspond à la terminologie internationale usuelle pour qualifier tout acte préjudiciable qui est perpétré contre la volonté d'une personne et qui se fonde sur les différences telles que socialement assignées entre les hommes et les femmes (c'est-à-dire le genre). Elle est avant tout utilisée pour souligner le fait que les rapports de force structurels et fondés sur le genre entre les hommes et les femmes partout dans le monde exposent les femmes à de multiples formes de violence, notamment sexuelle, à un préjudice ou des souffrances psychologiques, à la menace de tels actes, à la contrainte ou à la privation de liberté. Cette expression est aussi employée par quelques acteurs pour décrire diverses formes de violence sexuelle à l'encontre des hommes et/ou de violence ciblée sur les populations LGBTIQA+ (CPI, 2015[196]).

meilleur accès aux financements et aux capitaux, les obstacles à l'entrepreneuriat féminin s'atténuent peu à peu, tandis que l'intensification des travaux de collaboration entre universités, entreprises et responsables de l'élaboration des politiques vise à attirer plus de filles et de jeunes femmes dans les domaines d'études les plus rémunérateurs.

Les femmes et les filles dans toute leur diversité continuent de subir les ravages de la violence fondée sur le genre, qui est généralement le fait du conjoint actuel ou d'un ancien partenaire. Les pays du G7 préconisent d'adopter une approche intégrée pour coordonner des solutions multisectorielles et ainsi mieux prévenir, combattre et gérer les violences sexuelles et sexistes. Une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration s'impose en effet pour intégrer l'action à tous les niveaux de l'administration, notamment au niveau de la prestation des services. La mise en place de cadres stratégiques en matière de violence fondée sur le genre peut améliorer les processus de décision en concentrant l'attention sur les problèmes et les enjeux les plus cruciaux, ainsi qu'en coordonnant la mise en œuvre des politiques et, surtout, les financements entre les divers niveaux et les diverses fonctions de l'administration.

1 Contexte : Persistance des inégalités entre les genres

Mettre tout en œuvre pour offrir à tous les individus, dans toute leur diversité, un environnement dans lequel ils ont les mêmes chances de réussir dans la vie est non seulement un impératif moral et social, mais cette démarche repose aussi sur un fondement économique solide, étant donné qu'un marché du travail plus équitable et plus inclusif est essentiel pour parvenir à une croissance économique soutenue à l'avenir. L'éducation est un domaine dans lequel les filles et les femmes ont énormément progressé, si bien que le niveau d'études des jeunes femmes dépasse celui des jeunes hommes dans tous les pays du G7. Le choix de la discipline étudiée reste toutefois souvent guidé par les mentalités plutôt que par les aptitudes, les jeunes femmes choisissant généralement des filières comme l'enseignement, la santé et le social plutôt que celles des sciences, technologies, ingénierie et mathématiques (STIM), souvent plus intéressantes sur le plan financier.

Le marché du travail reste très marqué par des problèmes de sexisme qui empêchent les femmes de réaliser pleinement leur potentiel, et les femmes issues de minorités défavorisées (origine ethnique/raciale, milieu modeste, immigration) se heurtent souvent à de multiples obstacles pour les surmonter. Les femmes sont moins susceptibles d'occuper un emploi rémunéré, restent moins payées que les hommes et sont confrontées à de multiples plafonds de verre pour avancer dans leur carrière. L'une des raisons majeures qui expliquent ces inégalités tient aux obstacles structurels et aux normes sociales discriminatoires qui sous-tendent les relations entre les genres et qui entraînent un surcroît de travail familial et domestique non rémunéré pour les femmes, et les mères en particulier. En effet, les mères prennent généralement un congé parental plus long que les hommes, ce qui les éloigne plus longtemps du marché du travail. Elles sont en outre nombreuses à reprendre une activité professionnelle à temps partiel, leur progression de carrière se retrouvant souvent au point mort. Toutes ces difficultés sur le marché du travail entravent le processus d'autonomisation économique des femmes et contribuent au phénomène du « tuyau percé » qui est en partie responsable de la sous-représentation des femmes aux postes de responsabilité dans les secteurs public et privé (OCDE, 2023[1]).

Certains enjeux à l'échelle mondiale risquent, du moins temporairement, d'exacerber les disparités entre les genres au sein des pays et entre eux et de toucher plus particulièrement les femmes et les filles dans toute leur diversité. Par exemple, pendant la crise liée au COVID-19, les femmes, qui représentent la majorité des travailleurs de la santé et du lien, ont été en première ligne dans la lutte contre la pandémie. Dans le même temps, les inégalités entre les genres dans l'entrepreneuriat se sont creusées étant donné que les secteurs dans lesquels les femmes sont concentrées (par exemple le tourisme et les services à la personne) ont été très durement touchés. Avec les fermetures d'écoles et de structures de garde d'enfants, la part des tâches familiales non rémunérées des mères a augmenté, venant alourdir leur situation déjà difficile et défavorable sur le marché du travail. D'autres crises mondiales, comme la guerre d'agression menée par la Russie contre l'Ukraine et la crise du coût de la vie et de l'énergie, ont aussi durement frappé les femmes et les filles (OCDE, 2023[1] ; Queisser, 2021[2]).

La violence sexuelle et sexiste est une forme abominable de l'inégalité des genres dans les pays du G7 et au-delà. Tout le monde peut en être victime, mais cette forme de violence découle principalement des rapports de pouvoir déséquilibrés qui placent les femmes et les filles dans des situations particulièrement

vulnérables. À l'échelle mondiale, dans les pays pour lesquels des données sont disponibles, près d'une fille et d'une femme sur trois (28 %) âgée de 15 à 49 ans ont déjà connu au moins une fois dans leur vie des violences conjugales au sein du foyer, et une femme sur dix dans cette tranche d'âge a été victime de violences conjugales au cours des 12 derniers mois (Centre de développement de l'OCDE/OCDE, 2023[3]) et (OCDE, 2023[4]). Les conséquences de la violence fondée sur le genre sont aussi intersectionnelles, certaines populations étant encore plus marginalisées. Par exemple, les femmes appartenant à une minorité ethnique ou raciale, ainsi que les membres de la communauté LGBTIQA+ (Sommet du G7 à Hiroshima, 2023[5]), sont confrontés à des risques accrus de violence, ce qui montre à quel point les disparités entre les genres peuvent amplifier d'autres situations défavorables et vulnérables (ONU-Femmes, 2019[6]). Au-delà des pays du G7, les femmes dans les régions en situation de conflit ou de fragilité sont exposées à un risque aigu de violences sexuelles et sexistes, ce qui souligne la nécessité de leur offrir une protection et une assistance renforcées (OCDE, 2022[7]). Pour relever ces défis, une attention grandissante est accordée depuis quelques années à la lutte contre la violence fondée sur le genre en tant que priorité d'action dans les pays du G7 et au-delà, lesquels mettent l'accent sur la prévention, l'aide aux survivantes et les mécanismes juridiques, ainsi que sur l'aide publique au développement (APD) pour éliminer les violences faites aux femmes et aux filles.

Reconnaissant les problématiques de genre et d'autres questions liées à l'imbrication des inégalités, les chefs d'État et de gouvernement des pays du G7 ont souligné dans leurs communiqués annuels l'importance de l'action des pouvoirs publics. Les engagements en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans toute leur diversité passent par des mesures visant à réduire les obstacles et à renforcer la participation effective des femmes, sur un pied d'égalité, au monde du travail et de l'entrepreneuriat, par la promotion de la place des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs public et privé, par des programmes éducatifs axés sur le choix des études, et par des initiatives pour lutter contre la violence fondée sur le genre dans les pays du G7 et les régions en situation de conflit. Outre les engagements pris dans les communiqués des chefs d'État et de gouvernement, les pays du G7 intègrent les questions relatives à l'égalité des genres à de multiples niveaux, de sorte que plusieurs filières ministérielles s'engagent aussi en la matière. Par exemple, sous la Présidence japonaise du G7 en 2023, neuf réunions ministérielles ont abordé les questions de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans toute leur diversité, et les participants se sont notamment engagés à réduire les disparités entre les genres et les inégalités dans le secteur de la santé, à améliorer l'accès des agricultrices aux financements et à renforcer la place des femmes dans le secteur de l'énergie (G7 Japon, 2023[8]).

Avec le Tableau de bord annuel du G7 sur les disparités entre les genres, publié pour la première fois sous la Présidence allemande du G7 en 2022, le présent rapport sur la mise en œuvre de l'égalité des genres fait partie d'un mécanisme de suivi et de responsabilité qui vise à suivre l'avancement des travaux d'exécution des engagements du G7 en matière d'égalité des genres. Ce rapport devrait être publié tous les trois ans. Le mécanisme a été proposé par le Conseil consultatif sur l'égalité des genres (GEAC), avec le soutien du Secrétariat du GEAC au *Cabinet Office* du Royaume-Uni, à la suite d'une invitation des chefs d'État et de gouvernement des pays du G7 au Sommet de Carbis Bay en juin 2021. Les principaux objectifs du mécanisme de suivi et de responsabilité sont de rassembler, d'analyser et de mettre à disposition des données transparentes, robustes et comparables à l'échelle internationale sur l'égalité des genres dans les pays du G7, ainsi que sur la poursuite des engagements pris dans ce domaine par les chefs d'État et de gouvernement des pays du G7. Le mécanisme vise à éclairer et étayer le processus décisionnel et l'action du G7 en faveur de l'égalité des genres, notamment au niveau des chefs d'État et de gouvernement, des conseillers et du GEAC. Il a aussi pour but de promouvoir la responsabilité mutuelle dans l'ensemble des pays du G7 en communiquant clairement et, selon le cas, publiquement, des informations sur les progrès accomplis par le G7 et ses partenaires dans la promotion de l'égalité des genres. L'Encadré 1 explique dans le détail la méthodologie du rapport.

Encadré 1. Méthodologie du rapport du G7 sur la mise en œuvre de l'égalité des genres

Le *Rapport sur la mise en œuvre de l'égalité des genres* évalue les engagements pris en faveur de l'égalité des genres sous les présidences du G7 et étudie comment les politiques des pays du G7 ont évolué pour honorer ces engagements. Il s'intéresse aux engagements en faveur de l'égalité des genres qui ont été pris sous les présidences du G7 de ces six dernières années, soit Taormine (2017), Charlevoix (2018), Biarritz (2019), Carbis Bay (2021) et Elmau (2022).

Le *Rapport sur la mise en œuvre de l'égalité des genres* suit l'évolution des stratégies mises en place au fil du temps dans tous les pays du G7 ainsi que les orientations préconisées à l'échelle de l'UE, comme les Directives européennes auxquelles tous les pays membres de l'UE doivent adhérer. Il présente aussi dans certains cas les meilleures pratiques de pays de l'UE ou de l'OCDE, hors G7, afin de mettre en lumière les mesures qui se sont avérées efficaces pour promouvoir l'égalité des genres. Le rapport, qui examine principalement l'évolution de l'action publique depuis 2017, porte sur les mesures prises depuis le sommet de Taormine en 2017, et s'intéresse donc aussi aux progrès accomplis outre les évolutions récentes liées à la pandémie de COVID-19, aux opérations de la Russie en Ukraine et à la crise actuelle du coût de la vie. À l'occasion, le rapport évoque aussi les mesures qui étaient en vigueur avant 2017 pour remettre la situation dans son contexte et souligner les différents cadres de l'action des pouvoirs publics dans les pays du G7.

Les engagements qui sont évalués dans le présent rapport ont principalement été sélectionnés à partir des communiqués des chefs d'État et de gouvernement des pays du G7, au moyen de critères précis. Certains sont aussi tirés de feuilles de route du G7 sur les questions liées au genre auxquelles il est fait référence dans les communiqués des chefs d'État et de gouvernement des pays du G7, ainsi que de déclarations du G7 sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes. Chacun des engagements retenus devrait être utile immédiatement pour répondre aux préoccupations actuelles des pouvoirs publics en matière d'égalité des genres et employer une terminologie précise rattachée à des actions ou réalisations clairement définies, et l'avancement des travaux d'exécution des engagements devrait pouvoir être mesuré au fil du temps, selon des critères de qualité, mais une exception a été faite pour les violences fondées sur le genre compte tenu de la pertinence particulièrement élevée de cette question pour l'action publique. D'autres domaines dans lesquels des données de qualité comparables à l'échelle internationale font défaut et/ou sont en cours d'élaboration ne sont pas étudiés ici mais pourraient figurer dans de futures éditions du rapport. Le rapport cherche en outre à éviter les doublons, c'est pourquoi il n'examine pas les engagements déjà étudiés par d'autres mécanismes de suivi, comme le Groupe de travail sur la responsabilité (2023[9]) ; il devrait aussi être concis et se limiter à un nombre raisonnable d'engagements. Le rapport examine les engagements pris dans les domaines suivants :

- Promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail et dans l'entrepreneuriat (Sommet du G7 à Charlevoix, 2018[10]).
- Renforcer la place des femmes dans les métiers nécessitant des compétences numériques, scientifiques et technologiques (Sommet du G7 à Taormine, 2017[11] ; G7 Taormina Roadmap, 2017[12]).
- Lutter contre l'inégalité des genres à l'échelle mondiale (Sommet du G7 à Elmau, 2022[13]).
- Combattre la violence fondée sur le genre (Sommet du G7 à Charlevoix, 2018[10] ; Sommet du G7 à Biarritz, 2019[14] ; Sommet du G7 de Carbis Bay, 2021[15] ; Sommet du G7 à Elmau, 2022[13]).

On peut observer des chevauchements entre les différents engagements pris au fil des ans, notamment parce que l'importance de ces questions conduit parfois les chefs d'État et de gouvernement à revoir leurs engagements pour intervenir dans un domaine précis (par exemple, la violence fondée sur le genre). L'action des pouvoirs publics est donc souvent liée à plus d'un engagement du G7, et les sections ci-après peuvent elles aussi se rapporter à plusieurs engagements.

L'inégalité des genres produit souvent des effets qui se conjuguent et viennent aggraver les situations déjà défavorables que peuvent connaître les femmes et les filles issues de différents groupes. Ce croisement des inégalités recouvre de nombreuses dimensions, comme l'origine immigrée, raciale ou ethnique, l'orientation sexuelle, l'identité de genre et le handicap. Par exemple, aux États-Unis, non seulement les femmes noires et hispaniques gagnent nettement moins que les hommes blancs non hispaniques, mais leurs revenus sont aussi inférieurs à ceux des femmes blanches non hispaniques (Bleiweis, Frye et Khattar, 2021[16]). Malgré l'importance de reconnaître ces multiples situations défavorables, on constate un déficit de données dans les statistiques nationales, ce qui ne permet pas d'appréhender facilement et dans son intégralité la notion d'intersectionnalité dans de nombreux pays du G7 et/ou de l'UE (Encadré 2). Pour cette raison, la majeure partie du rapport met en évidence les disparités générales qui sont observées entre les femmes et les hommes, sans pouvoir ventiler les données plus avant.

Encadré 2. Collecte de données sur l'origine ethnique et raciale dans les pays du G7

Si tous les pays du G7 enregistrent des données sur le pays de naissance de leurs ressortissants, les données sur leur identité ethnique et raciale ne sont pas toujours disponibles (Tableau 1). Par exemple, les États-Unis et le Canada recueillent depuis longtemps des données de recensement sur l'origine raciale, ethnique et autochtone pour rendre compte de leur contexte national unique. Le Royaume-Uni a inclus dans son recensement de population des questions sur l'origine ethnique et l'identité raciale.

Les autres pays du G7 ne recueillent généralement pas de données de recensement, ni de données dans le cadre de la plupart des enquêtes par sondage, qui portent sur l'identité raciale ou ethnique. Cette façon de faire s'explique souvent par le contexte historique particulier de tel ou tel pays, mais elle peut aussi découler de mesures législatives de protection de la vie privée et de défense des droits humains, qui interdisent la collecte de telles données, comme c'est le cas en Allemagne, ou bien encore de la notion d'égalité de tous les citoyens quelle que soit leur origine ou leur identité, comme en France.

Tableau 1. Collecte de données de recensement sur l'origine immigrée et l'identité raciale et ethnique

	Origine immigrée / Pays de naissance	Identité raciale	Identité ethnique
Canada	Oui	Oui	Oui
France	Oui	Non	Non
Allemagne	Oui	Non	Non
Italie	Oui	Non	Non
Japon	Oui	Non	Non
Royaume-Uni	Oui	Oui	Oui
États-Unis	Oui	Oui	Oui
Pays de l'UE*	24 sur 24	1 sur 24	10 sur 24
Pays de l'OCDE	38 sur 38	8 sur 38	14 sur 38

Note : Aucune information sur la Croatie, Chypre et Malte n'est incluse dans les données.
Source : Balestra et Fleischer (2018[17]), "Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity?", https://doi.org/10.1787/89bae654-en.

Néanmoins, les pays du G7 et au-delà reconnaissent de plus en plus la nature intersectionnelle des inégalités. Les *objectifs de développement durable* soulignent que la ventilation des données selon l'origine raciale, l'origine ethnique et l'identité autochtone est essentielle pour aider les pays à définir leurs priorités d'action. Malgré le rôle important que peut jouer l'origine raciale et ethnique, les données disponibles restent dans l'ensemble limitées, et d'autres statistiques sont nécessaires si les pays veulent tenir leur promesse de ne laisser personne de côté, comme indiqué dans le Programme des ODD à l'horizon 2030. (Balestra et Fleischer, 2018[17]). Outre l'identité raciale et ethnique, des données sur l'orientation sexuelle et l'identité de genre seraient également nécessaires pour rendre pleinement compte de la nature intersectionnelle de ces questions. Mais la taille des échantillons et les mesures de contrôle de la divulgation des statistiques prises pour répondre aux préoccupations en matière de protection de la vie privée limitent les statistiques disponibles dans de nombreux pays de l'OCDE et de l'UE.

Les sections qui suivent portent sur des domaines d'action distincts en lien avec les engagements du G7 dans le domaine de l'égalité des genres. Chacune d'elles par exposer les problématiques liées au genre qui se posent actuellement eu égard aux engagements des pays du G7, avant d'examiner les avancées récentes dans différents domaines de l'action publique. Chaque fois que des données sont disponibles, elles sont utilisées pour illustrer ces problématiques et, si possible, les progrès accomplis depuis l'adoption de mesures spéciales.

2 Promouvoir l'égalité des genres sur le marché du travail

2.1. Soutenir les femmes et la croissance économique

Communiqué du Sommet du G7 de Charlevoix (2018), paragraphe 10

« ...Nous sommes conscients du fait que l'égalité [entre les genres] est indispensable au respect des droits [humains] et est une nécessité économique et sociale. Les inégalités entre les [genres] perdurent toutefois, malgré des décennies d'engagements internationaux pour supprimer ces différences. Nous continuerons d'agir pour supprimer les obstacles à la participation et à la prise de décisions des femmes dans les domaines politiques, économiques et sociaux, ainsi que pour accroître les possibilités de tous de participer de manière égale à tous les domaines du marché du travail. Nos actions permettront d'encourager la pleine participation économique des femmes en œuvrant pour réduire les écarts de salaires entre les [genres], en soutenant les femmes chefs d'entreprise et entrepreneurs et en reconnaissant la valeur du travail non rémunéré des aidants... »

Dans les pays du G7, on observe depuis plusieurs décennies une nette convergence des résultats des hommes et des femmes dans toute leur diversité sur le marché du travail. Aujourd'hui, la plupart des ménages des pays du G7 sont des ménages à deux revenus, dans lesquels les deux partenaires travaillent et contribuent au revenu total du ménage. Néanmoins, l'autonomisation économique des femmes dans toute leur diversité est entravée par des inégalités persistantes au regard d'un grand nombre de résultats sur le marché du travail, comme le taux d'activité ou le nombre d'heures travaillées. Parallèlement, les femmes continuent d'assumer la majeure partie des tâches familiales et domestiques non rémunérées, ce qui limite leur participation au marché du travail. Ces disparités entre les genres sur le marché du travail s'accentuent généralement dès lors que des enfants naissent, puisque ce sont les mères qui prennent les congés les plus longs à cette période. À leur retour sur le marché du travail, elles sont nombreuses à travailler à temps partiel pour pouvoir concilier leur activité professionnelle et les responsabilités familiales dont elles supportent la plus lourde charge, surtout en l'absence de services de garde d'enfants abordables et de qualité (OCDE, 2023[1]).

Dans tous les pays du G7, les hommes d'âge actif (15-64 ans) restent plus susceptibles d'occuper un emploi que les femmes du même âge, même si ces dernières ont un niveau d'études comparable, voire supérieur, à celui des hommes dans la plupart des pays (Tableau de bord du G7 sur les inégalités entre les genres 2023, indicateurs 2a. et 3a.). En moyenne dans les pays de l'OCDE en 2022, l'écart de taux d'activité entre les genres s'élevait à 10.4 points de pourcentage (Graphique 1), tandis que la probabilité d'occuper un emploi était supérieure de 9.7 points pour les hommes.

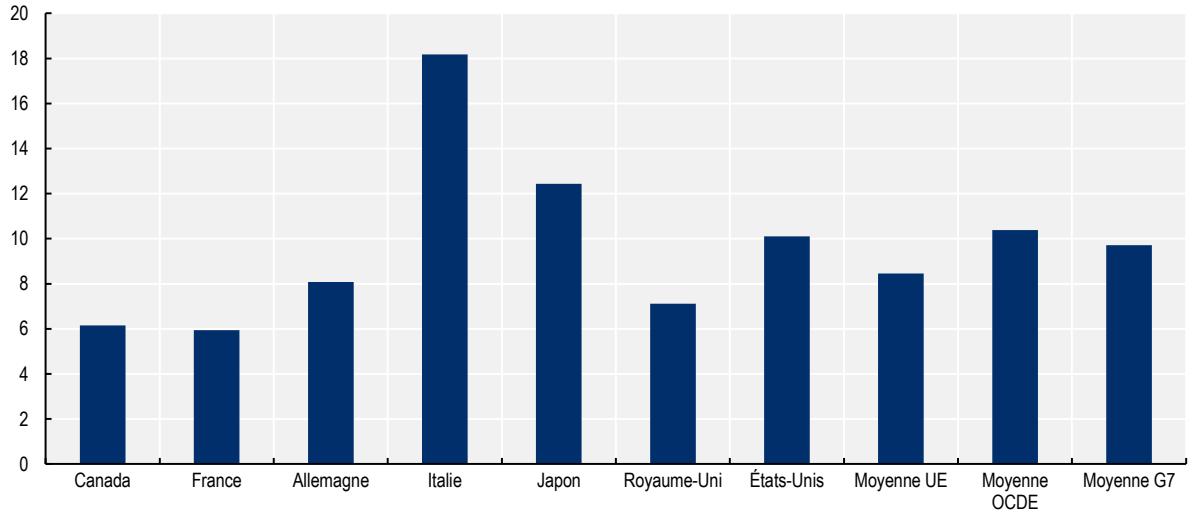
Des inégalités entre les genres subsistent également au regard de l'intensité d'activité. En moyenne dans les pays du G7, les femmes travaillent 6 heures de moins par semaine environ que les hommes (Graphique 2). Les mères de famille peuvent être plus particulièrement tentées de travailler à temps partiel pour maintenir des liens avec le marché du travail tout en assurant leurs responsabilités familiales. Si l'emploi à temps partiel offre, à court ou moyen terme, une certaine souplesse, il contribue aux inégalités

entre les genres en matière de salaire et d'évolution de carrière (OCDE, 2023[1]), et ce même à niveau de compétences égal.

Dans les pays du G7 pour lesquels des données sont disponibles, l'écart de rémunération entre les genres à niveau de compétences égal tient principalement à des différences au sein même des entreprises plutôt qu'entre ces dernières. Le rapport (2021[18]) de l'OCDE indique que dans la plupart des pays, l'écart de rémunération entre les genres au sein des entreprises correspond principalement à des différences de tâches et de responsabilités, tandis que les disparités de rémunération pour un travail d'égale valeur sont relativement restreintes. L'une des priorités de l'action publique - avec d'autres dont l'importance a été démontrée, notamment la communication des rémunérations - doit donc être de promouvoir l'accès des femmes à des emplois de meilleure qualité dans les entreprises. Pour le reste des inégalités de rémunération entre les genres, l'explication tient à la concentration de femmes dans les entreprises et les secteurs à bas salaires. Cela peut être la conséquence de pratiques de recrutement discriminatoires de la part des employeurs ou des préférences des femmes pour les entreprises proposant une organisation flexible du travail, mais cela peut aussi refléter l'influence du choix des études et d'une socialisation marquée par des différenciations selon le genre dès le plus jeune âge (OCDE, 2021[18]).

Graphique 1. Les écarts entre les genres en matière de taux d'activité sont très prononcés

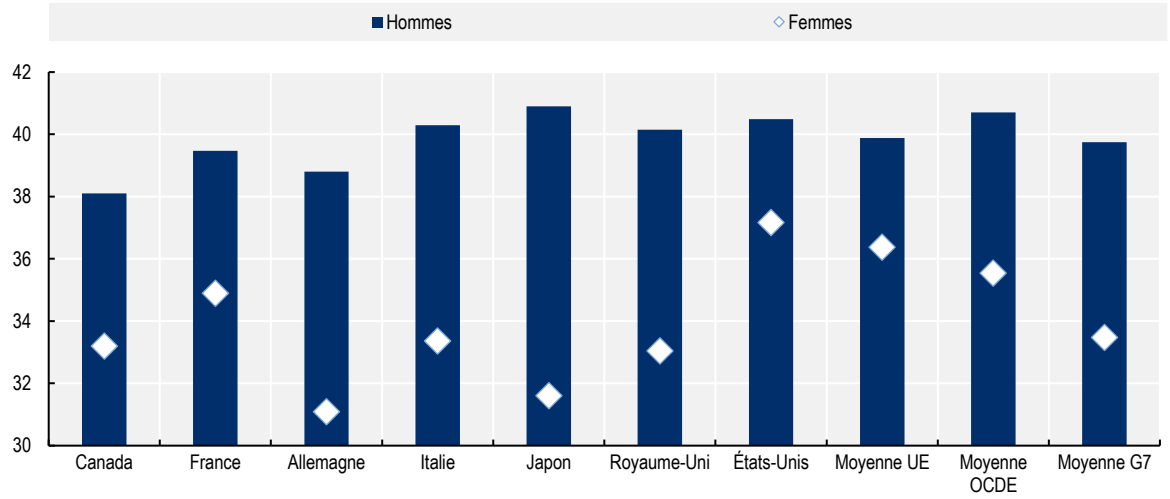
Écart entre les genres en matière de taux d'activité (hommes – femmes), 15-64 ans, en points de pourcentage, pour 2022



Source : base de données de l'OCDE sur l'emploi, https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-indicateurssurlemploi.htm.

Graphique 2. Écarts entre les genres au regard du temps de travail hebdomadaire habituel

Temps de travail hebdomadaire habituel moyen dans l'emploi principal, emploi total*, 15-64 ans, 2022



Note : les données relatives aux États-Unis portent sur l'emploi salarié uniquement. Les données sur le Canada font référence aux 15 ans et plus.
Source : base de données de l'OCDE sur l'emploi, https://www.oecd.org/fr/emploi/emp/basededonneessurlemploi-indicateurssurlemploi.htm, Statistique Canada, e-Stat Japon.

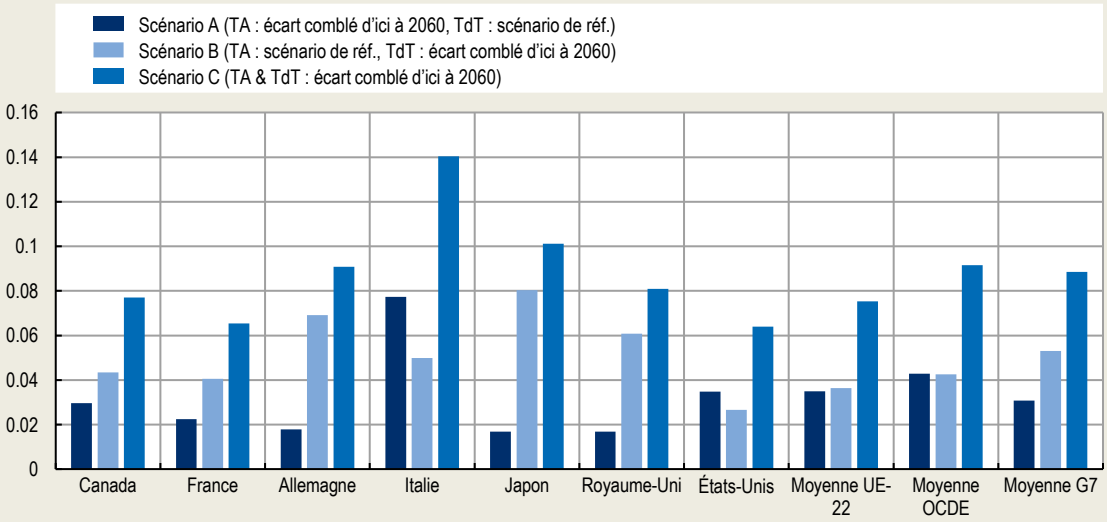
La promotion de l'égalité des genres est un impératif à la fois social et économique. Les écarts existants en matière de taux d'activité limitent le potentiel économique dans la mesure où l'immense vivier de talents des femmes et leur potentiel de productivité ne sont pas pleinement exploités. Si les pays du G7 résorbaient totalement les écarts entre les genres en matière de taux d'activité et de temps de travail d'ici à 2060, l'impact positif sur la croissance économique pourrait être considérable (Encadré 3).

Encadré 3. Effets potentiels sur la croissance de l'égalité entre les genres en matière d'emploi dans les pays du G7

Si les pays du G7 parvenaient à résorber totalement l'écart de taux d'activité entre les genres d'ici à 2060, la croissance potentielle du PIB par habitant augmenterait de 3.1 % par comparaison avec une hypothèse fondée sur le maintien des paramètres institutionnels et politiques initiaux tout au long de la période de projection (Graphique 3). C'est en Italie que les effets seraient de loin les plus notables, puisque l'écart entre les genres en matière de taux d'activité y est le plus marqué. Les écarts étant encore plus prononcés au regard du temps de travail dans la plupart des pays du G7, les effets bénéfiques seraient encore plus importants si l'on parvenait à les résorber. En fait, la suppression de l'écart entre les genres en matière de temps de travail d'ici à 2060 pourrait se traduire par une hausse de 4.3 % du PIB en 2060. Les États-Unis et la France, où ces écarts sont relativement faibles, sont les seuls pays du G7 où l'impact positif sur le PIB serait de 4 %, voire moins, d'ici à 2060. Si l'on parvenait à résorber l'écart entre les genres à la fois en termes de temps de travail et de taux d'activité, le PIB augmenterait de 7.8 % d'ici à 2060.

Graphique 3. Effets positifs, sur la croissance économique, d'une suppression des écarts entre les genres en matière de taux d'activité et de temps de travail

Différence par rapport au scénario de référence relatif au PIB par habitant potentiel estimé en 2060, suppression des écarts entre les genres en matière de taux d'activité et de temps de travail, en pourcentage



Note : les projections reposent sur l'hypothèse d'une élimination des écarts en matière de taux d'activité et de temps de travail d'ici à 2060. TA : taux d'activité, TdT : temps de travail. Pour plus de détails, consulter Fluchtmann, Keese, et Adema (2024[19]), *à paraître.*
Source : estimations de l'OCDE fondées sur la base de données de l'OCDE sur l'emploi, www.oecd.org/employment/emp/employmentdatabase-employment.htm et le modèle de croissance à long terme de l'OCDE, www.oecd-ilibrary.org/docserver/b4f4e03e-en.pdf?expires=1633010984&id=id&accname=ocid84004878&checksum=AB7261FA5FDE3F4328C8F16C7B41FD6D.

Les écarts de taux d'activité et de taux d'emploi se sont peut-être réduits, mais s'ils persistent c'est en partie lié au fait que les femmes continuent d'assumer la plus grosse partie de la charge de travail familial et domestique non rémunéré. Dans la plupart des pays du G7, les femmes consacrent environ 90 minutes de plus par jour aux tâches non rémunérées que les hommes, mais cet écart atteint près de trois heures par jour au Japon et en Italie (Tableau de bord du G7 sur les inégalités entre les genres 2023, indicateur 5a.). Pendant la pandémie de COVID-19, ce sont surtout les mères qui ont assumé le surcroît de tâches familiales et domestiques non rémunérées et qui ont par conséquent été pénalisées et en difficulté sur le marché du travail (Queisser, 2021[2]). Le déséquilibre entre les genres au regard du travail non rémunéré tient à la persistance de normes sociales selon lesquelles il revient principalement aux femmes de s'acquitter des obligations familiales, tandis que les conditions de travail les empêchent souvent de concilier responsabilités professionnelles et familiales. Si les tâches familiales et domestiques ne sont pas rémunérées, elles représentent une valeur considérable que l'on estime entre 20 et 50 % du PIB en moyenne dans les pays du G7, en fonction de l'approche retenue pour l'estimation (OCDE, 2021[20] ; van de Ven, et De Queljoe, 2018[21]).

Par ailleurs, la demande de prise en charge formelle et informelle des proches dépendants va augmenter avec le vieillissement de la population. Dans les 21 pays européens membres de l'OCDE pour lesquels on dispose de données comparables, 26 % des plus de 65 ans qui se déclarent fortement limités dans les activités courantes ne bénéficient d'aucune aide, 28 % ne bénéficient que d'une prise en charge formelle, 24 % bénéficient de soins formels et informels, et 22 % ne sont aidés que par des membres de leur famille, et dans ce cas, principalement par des femmes (OCDE, 2023[22]). L'accès à des services de qualité pour

la prise en charge des personnes âgées, tant aujourd'hui que demain, suscite de grandes inquiétudes. Si les gains de productivité peuvent contribuer à remédier aux problèmes de capacités, il est nécessaire d'adopter une stratégie d'action globale pour pallier les faibles rémunérations[2], les conditions de travail médiocres (voir ci-après) et la reconnaissance sociale insuffisante des personnels du secteur des soins de longue durée, afin d'attirer des travailleurs dans ce secteur et d'éviter que les pénuries de main-d'œuvre n'atteignent des niveaux inacceptables. Il est peu probable que tous les besoins dans ce domaine puissent être satisfaits par les soins formels à l'avenir, et cela n'est pas non plus souhaitable du point de vue des patients ou des aidants. Néanmoins, les femmes risquent d'assumer une part de plus en plus importante des soins informels, d'où la nécessité de mettre l'accent sur les solutions permettant de concilier soins informels et obligations professionnelles.

Les pays du G7 se sont engagés à éliminer les obstacles à la pleine participation des femmes au marché du travail (par exemple au Sommet du G7 de Charlevoix (2018[10])). Les obstacles rencontrés sur le marché du travail coïncident souvent avec la présence d'enfants au sein des ménages. C'est pourquoi il est important que les pays mettent en place un système cohérent d'aide aux familles au cours des premières années de la vie d'un enfant, de sorte que fonder une famille, subvenir à ses besoins et se saisir des possibilités offertes sur le marché du travail correspondent à des choix de vie réalistes pour les deux parents dans toute leur diversité. Un système global de ce type s'articule généralement autour d'un dispositif proposant des congés parentaux bien rémunérés, suffisamment longs (mais pas trop) et incitatifs pour les mères comme pour les pères (et/ou les partenaires), d'une offre de services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) accessibles et abordables dès le plus jeune âge, de sorte que les parents puissent passer de manière fluide d'un congé parental au recours à des services de garde et, éventuellement, de modalités de travail flexibles. La section suivante passe en revue la situation actuelle et les mesures prises par les pays du G7 ces dernières années.

2.1.1. Politiques en matière de congé parental et incitations à ce qu'il soit utilisé plus équitablement

Dans la plupart des pays du G7, les droits à un congé rémunéré assorti d'une protection de l'emploi à la naissance d'un enfant sont au cœur des politiques familiales. Ces droits – qui prennent généralement la forme de congés de maternité, de congés de paternité et de congés parentaux – protègent la santé et le bien-être des nouveau-nés et des mères au moment de la naissance, et permettent aux parents de prendre un congé pour s'occuper de leurs enfants au cours des premières années de leur vie (pour les couples homosexuels, le congé rémunéré est généralement accordé au parent biologique ou adoptif et, dans les pays du G7, la plupart du temps également au partenaire[3] (Base de données de l'OCDE sur la famille., indicateur PF2.6). La protection de l'emploi permet aux parents de retrouver leur emploi à l'issue du congé, tandis que les prestations et allocations de congé leur assurent un soutien financier pendant tout le temps où ils ne travaillent pas. Néanmoins, des droits à congé familial trop longs peuvent avoir des effets néfastes sur le développement du capital humain et l'avancement professionnel des travailleurs (Fluchtmann, 2023[23]).

Depuis avril 2022, six pays du G7 proposent un congé parental rémunéré à l'échelon national/fédéral à la naissance d'un enfant et pendant les premiers mois et années de sa vie (Base de données de l'OCDE sur la

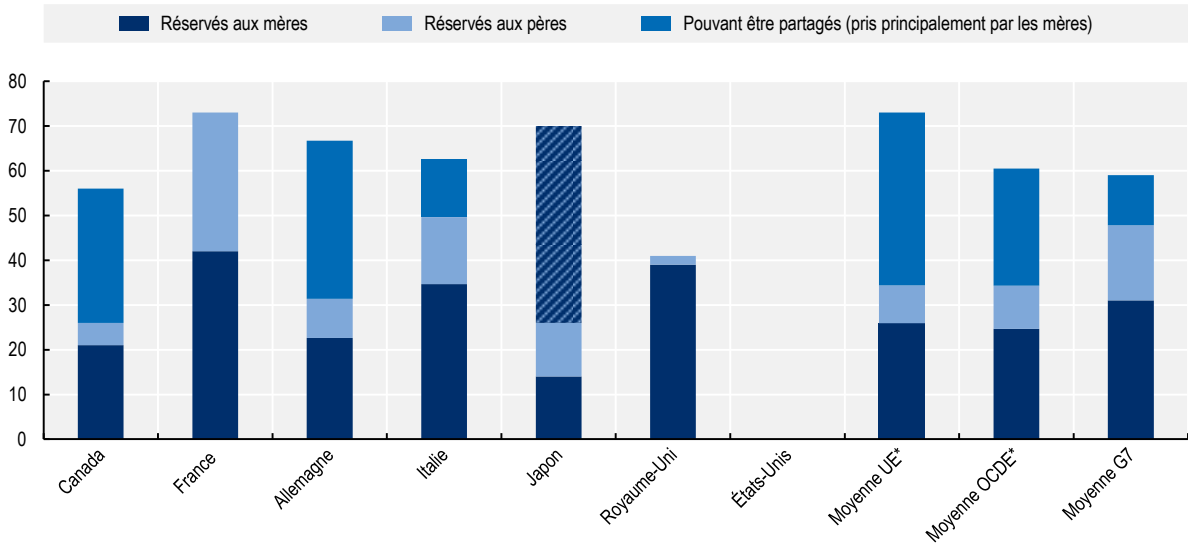
[2] Dans les pays de l'OCDE, en moyenne, le personnel du secteur des soins à la personne qui exerce à domicile ou en établissement gagne 70 % environ du salaire horaire moyen national. Un quart des professionnels des soins à la personne dans le secteur des soins de longue durée et en milieu hospitalier gagnent au plus 53 % et 60 % respectivement du salaire horaire moyen à l'échelle de l'ensemble de l'économie (OCDE, 2023[22]).

[3] À mesure que progresse la reconnaissance officielle des mariages ou des couples entre personnes de même sexe dans les pays, la législation relative aux congés parentaux tient de plus en plus compte des partenaires homosexuels. Dans la plupart des pays du G7, le congé parental est étendu aux parents de même sexe femmes ou hommes, ainsi que dans 14 pays de l'UE sur 27 (Base de données de l'OCDE sur la famille, indicateur PF2.6).

famille, indicateur PF2.1). Les **États-Unis** sont le seul pays où il n'existe pas de droit à un congé rémunéré à l'échelon national, même si 12 États et territoires offrent à tous les salariés ou à certains un droit légal à une aide au revenu pendant le congé, les parents pouvant également bénéficier de congés rémunérés offerts par l'employeur[4]. En 2021, avec le projet « Gender-Data Expansion », les États-Unis ont soutenu les efforts visant à combler les lacunes en matière de données sur le genre dans les domaines de la transformation numérique, du télétravail, de la fiscalité et des congés liés aux enfants, dans l'objectif de favoriser l'autonomisation économique des femmes (voir (OCDE, 2023[24]) sur le projet d'expansion des données relatives au genre soutenu par les États-Unis). En moyenne dans les pays du G7, la moitié environ de l'ensemble des droits à congé parental sont réservés à l'usage exclusif des mères (31 semaines) – *via* un congé de maternité et/ou des droits à un congé parental – et 17 semaines à l'usage exclusif des pères – dans le cadre d'un congé de paternité et/ou de périodes préaffectées au titre du congé parental.

Graphique 4. Les États-Unis sont le seul pays du G7 à ne pas avoir instauré de droits à congé parental rémunéré à l'échelon national

Durée des droits au congé parental préaffectés et pouvant être partagés, en semaines, 2023*



Note : à l'exception des moyennes de l'OCDE et de l'UE, qui portent sur le mois d'avril 2022, les informations présentées ici font référence aux congés de maternité et de paternité, au congé de garde à domicile et au congé parental en vigueur en septembre 2023. Les périodes indiquées comme « réservées aux mères » et « réservées aux pères » désignent les droits individuels non transférables à un congé rémunéré assorti d'une protection de l'emploi pour les parents salariés, les « quotas » réservés aux mères et aux pères ou les périodes d'un droit à congé pouvant être utilisées uniquement par un parent sans possibilité de les transférer au deuxième parent, ainsi que les semaines de congé pouvant être partagées et qui doivent être prises par un des deux parents ou les deux pour que la famille puisse bénéficier de semaines supplémentaires de congé parental. Les semaines de congé pouvant être partagées correspondent aux droits à congé parental et à congé de garde à domicile pouvant être partagés librement entre les deux parents. Sous réserve de répondre à certains critères, au Japon, le congé parental est un droit individuel non transférable pour les pères et les mères, qui peut être utilisé jusqu'à ce que l'enfant ait atteint l'âge de 12 mois. Toutefois, ce congé peut être prolongé jusqu'aux 14 mois de l'enfant si les deux parents prennent une partie du congé, même si chaque parent n'a droit qu'à 12 mois après la naissance. C'est pourquoi la barre est grisée.
Source : base de données de l'OCDE sur la famille, www.oecd.org/els/soc/PF2_1_Parental_leave_systems.pdf.

[4] Si la nature des dispositifs varie, en 2022, il existait des droits à congé rémunéré à prendre à la naissance d'un enfant dans les États et territoires suivants : Californie, Colorado, Connecticut, Hawaii, Massachusetts, New Jersey, New York, Oregon, Rhode Island, Washington, District de Columbia, et Porto Rico. Par ailleurs, les fonctionnaires de l'administration fédérale ont droit à 12 semaines de congé parental rémunéré au moment de la naissance, de l'adoption ou du placement en famille d'accueil d'un enfant.

Les périodes de congé parental non transférables réservées exclusivement à la mère ou au père, qui doivent être utilisées sous peine d'être perdues, sont souvent mises en place pour inciter au partage des droits à congé entre les parents, ce qui fonctionne plutôt bien dans certains pays. Dans les pays de l'OCDE, l'Islande propose même des droits à congé de 6 mois par parent/partenaire, dont seulement 6 semaines peuvent être transférées au deuxième parent/partenaire (Fluchtmann, 2023[23]). Cependant, les mères utilisent toujours la grande majorité des droits à congé parental rémunéré dans les pays du G7 et prennent aussi des congés plus longs que les pères (Base de données de l'OCDE sur la famille, indicateur PF2.2). En effet, les pères (ou partenaires) ne représentent pas plus d'un quart des bénéficiaires du congé parental rémunéré - sauf aux États-Unis, où une grande partie de ce congé fait partie de dispositifs fournis par l'employeur et où les pères représentent environ 38 % des utilisateurs. Néanmoins, même lorsque les pères représentent 40 % des utilisateurs du congé parental dans les pays de l'OCDE (en Islande, en Norvège, au Portugal ou en Suède par exemple), ils n'utilisent qu'un quart environ des jours disponibles (Base de données de l'OCDE sur la famille, indicateur PF2.2).

Dans certains pays, les droits à congé préaffectés prennent la forme de mois ou de semaines « bonus », offrant des semaines supplémentaires de congé rémunéré si les deux parents utilisent une certaine partie des droits à congé rémunéré. Dans la pratique, cela signifie qu'un certain nombre de semaines sont effectivement « réservées » au père ou au deuxième parent si les parents souhaitent optimiser leur temps de congé. Ainsi, depuis 2007 en **Allemagne**, les ménages peuvent prétendre à deux mois supplémentaires de congé parental pour le partenaire/père si au moins deux mois de ce congé sont utilisés. La prise de congés parentaux rémunérés par les pères a considérablement augmenté depuis l'introduction des mois de congé bonus, et ils représentaient 43.7 % de tous les bénéficiaires en 2020 (Blum, Reimer et Schober, 2022[25] ; Statistisches Bundesamt, 2023[26]). En 2019, le **Canada** a mis en place des semaines bonus, en accordant cinq semaines supplémentaires de prestations au titre de la formule standard si chaque parent utilise au moins 5 semaines de congé, et huit semaines supplémentaires au titre de la formule élargie si chaque parent utilise au moins 8 semaines de congé (Doucet et al., 2022[27])[5]. Au Canada, le recours au congé de paternité a augmenté après la mise en place de semaines de congé bonus, pour s'élever désormais à 24 % dans les provinces autres que le Québec (Base de données de l'OCDE sur la famille, indicateur PF2.2).

Au **Japon**, les mères et les pères ont un droit à congé individuel d'une durée d'un an environ, auquel s'ajoutent deux mois supplémentaires si les deux parents prennent une partie du congé. 17 % seulement des pères utilisent le congé parental actuellement, mais leur nombre a augmenté ces dernières années. Pour inciter encore davantage les pères à prendre un congé parental, les autorités japonaises ont défini des objectifs ambitieux en 2023, et visent désormais une proportion de 50 % des pères d'ici à 2025, et de 85 % d'ici à 2030 (Cabinet du Premier ministre japonais, 2023[28]). Depuis avril 2023, les employeurs de plus de 1 000 salariés doivent également rendre compte chaque année du nombre d'hommes pouvant prétendre à un congé dans leurs effectifs, ainsi que de la proportion qui l'utilise. Par ailleurs, dans le cadre des efforts déployés pour encourager le congé de paternité, le Japon a instauré en octobre 2022 un congé de paternité rémunéré de quatre semaines (Nakazato, Nishimura et Takezawa, 2022[29]).

Le Japon, la France et l'Italie accordent aux deux parents un congé parental rémunéré individuel et non transférable. En **France**, les droits à congé parental individuel instaurés en 2014 ont été affinés en 2015. Depuis, chaque parent peut bénéficier de 6 mois de congé rémunéré pour le premier enfant. Pour tout enfant né par la suite, l'un des deux parents peut prendre un congé rémunéré allant jusqu'à 24 mois, tandis que l'autre bénéficie d'un congé réservé de 12 mois Toutefois, compte tenu notamment du faible montant des prestations forfaitaires, les pères ne représentent que 4 % des bénéficiaires de ces congés. Le congé de paternité rémunéré a été allongé en 2021 pour passer de 2 à 5 semaines (Boyer et Fagnani, 2022[30]).

[5] Au Canada, les droits à congé de maternité et à congé parental rémunérés sont généralement accordés par le biais du régime d'*assurance-emploi*. Pour autant, la province de Québec a son propre régime (*Régime québécois d'assurance parentale),* qui propose des prestations plus généreuses, ainsi qu'un congé de paternité rémunéré.

Depuis août 2022, le congé parental en **Italie** comprend trois mois de congé rémunéré pour chaque parent ainsi que trois mois de congé à partager, tandis que le congé de paternité est passé progressivement de 1 à 10 jours entre 2016 et 2021. Avant la réforme, les pères représentaient 22 % environ des bénéficiaires du congé parental en Italie (Addabbo et al., 2022[31]). Une loi budgétaire récente fixe un pourcentage plus élevé d'indemnités de congé rémunéré, passant de 30 % à 80 % du salaire pendant une durée maximum d'un mois de congé, pouvant être pris jusqu'à la sixième année de vie de l'enfant.

Au **Royaume-Uni**, les mères qui occupent un emploi peuvent transférer jusqu'à 50 semaines de congé de maternité (et 37 semaines de salaire) au père, cette période de congé étant désignée sous le nom de « Shared Parental leave » (Gouvernement du Royaume-Uni, 2023[32]). Sinon, le Royaume-Uni ne prévoit pas de congé parental rémunéré et ne réserve que 2 semaines de congé rémunéré aux pères au titre du congé de paternité (Koslowski et al., 2022[33]).

D'importants changements ont été apportés aux droits à congé non transférables pour les pères ou les partenaires dans le prolongement des efforts déployés par les **pays de l'UE** pour se conformer à la Directive européenne concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*Directive 2019/1158/EU*), qui prévoit un congé de paternité minimum de 10 jours ouvrés et un droit à congé parental rémunéré individuel de quatre mois, dont deux mois au moins ne peuvent être transférés au partenaire. Les dispositions de la directive devaient être mises en œuvre avant août 2022 (UE, 2019[34]).

2.1.2. Des services d'accueil des jeunes enfants abordables et accessibles

Une fois expirés les droits au congé parental rémunéré, la participation aux services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants (EAJE) est essentielle pour que les deux parents puissent occuper un emploi rémunéré et pour assurer une plus grande égalité entre les genres sur le marché du travail (Alajääskö et Fluchtmann, 2023[35]) et (Sikirić, 2021[36])).

Les taux de fréquentation des structures d'EAJE varient sensiblement d'un pays du G7 à l'autre, en particulier s'agissant des enfants de moins de trois ans (Base de données de l'OCDE sur la famille, indicateur PF3.2). Ces fluctuations tiennent aux différences entre les pays en termes de disponibilité, de coût et de normes concernant les services de garde des jeunes enfants à domicile ou dans des structures extérieures. Dans certains pays du G7, le coût net (restant à la charge des parents) de la garde des enfants est élevé, malgré des aides comme le subventionnement du recours aux structures publiques d'EAJE, les aides en espèces et/ou des allégements fiscaux (Tableau de bord du G7 sur les inégalités entre les genres, indicateur 5b). Ces dernières années, les initiatives prises par les pays du G7 pour accroître la fréquentation des structures d'EAJE consistaient souvent à abaisser l'âge de la scolarité obligatoire et à prendre des engagements budgétaires pour augmenter les capacités d'EAJE.

Des progrès ont aussi été accomplis récemment dans l'amélioration de l'offre de services d'EAJE dans le cadre de la réponse à la pandémie de COVID-19. Avec son plan pour la reprise et la résilience, l'**Italie** – où le taux d'inscription des enfants de 0 à 2 ans reste faible (26 %) – s'est ainsi engagée à investir pour créer environ 264 000 nouvelles places d'EAJE d'ici à 2026 (Eurydice, 2023[37]). Les **États-Unis** – où deux-tiers environ seulement des enfants de 3 à 5 ans fréquentent des structures d'accueil – se sont engagés à investir 24 milliards USD au titre de l'American Rescue Plan Act de 2021 pour octroyer des subventions aux entreprises du secteur de l'EAJE d'ici à 2023, dans l'objectif de renforcer les capacités du secteur et d'améliorer la qualité des services (Quinton, 2022[38]). Dans le cadre de la réponse apportée au COVID-19, l'**Allemagne** s'est aussi engagée à investir 1 milliard EUR pour créer 90 000 nouvelles places d'EAJE entre 2020 et 2022 (Eurydice, 2023[39]).

La France affiche l'un des taux les plus élevés de fréquentation des structures d'EAJE pour les enfants de 0 à 2 ans, la couverture étant principalement assurée par des assistantes maternelles qui fournissent des services d'EAJE à domicile. Depuis 2019, en **France**, l'âge de la scolarité obligatoire est fixé à 3 ans à partir de l'école maternelle, et le taux d'inscription dans les structures d'EAJE pour les 3-5 ans est proche

de 100 % (Alajääskö et Fluchtmann, 2023[35]). Depuis 2013, l'**Allemagne** a inscrit dans la loi un droit à une place dans une structure d'EAJE à partir de l'âge d'un an (contre trois ans auparavant). Toutefois, en dépit de ces droits et de la forte augmentation de la fréquentation (38 % des 0-2 ans et 94 % des 3-5 ans en 2020), un écart important persiste entre l'offre et la demande ; selon les estimations, il manque 384 000 places d'EAJE en 2023 – soit 13 % environ des effectifs actuels (Stein, Bock-Famulla et Girndt, 2022[40]). Au Danemark, en Norvège et en Suède, la législation prévoit un droit à une place dans une structure d'EAJE à partir de l'âge de 6 à 12 mois, ce qui explique le taux de fréquentation particulièrement élevé dans ces pays (OCDE, 2023[41])[6].

En 2002, le Conseil européen a défini les objectifs de Barcelone dans l'intention d'étoffer l'offre de services d'EAJE afin de relever le taux d'activité des femmes dans **l'Union européenne.** Ces objectifs visaient un taux de préscolarisation de 33 % pour les enfants de moins de 3 ans et de 90 % pour les enfants de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire en 2010. En 2022, le Conseil européen a revu ces objectifs à la hausse, pour les porter à 45 % pour les moins de 3 ans – avec des objectifs spécifiques pour les pays n'ayant pas encore atteint les objectifs de 2002 – et à 96 % pour les enfants de 3 ans jusqu'à l'âge de la scolarité obligatoire, à atteindre d'ici à 2030 (Commission européenne, 2022[42]).

Un coût élevé des services de garde d'enfants peut constituer une réelle contre-incitation financière au travail ou à l'allongement du temps de travail pour les parents. Pour les couples aux revenus modestes (et les familles monoparentales aux États-Unis) avec deux jeunes enfants, le coût des services d'EAJE peut représenter un obstacle important au Canada, au Royaume-Uni et aux États-Unis (Modèles impôts-prestations de l'OCDE, 2022). Il est crucial, pour promouvoir l'égalité des genres, de proposer des aides ciblées sur les ménages qui n'ont pas les moyens d'avoir recours aux services d'EAJE (voir par exemple Van Lancker (2017[43])).

Les pays du G7 comptent une multitude de programmes d'aide à la garde des enfants conçus pour réduire le coût de ces services pour les ménages à faible revenu et les familles en situation de précarité. Ainsi, au titre de la loi sur la qualité des services d'éducation et d'accueil des jeunes enfants et de la loi sur la qualité des services de garde d'enfants, le gouvernement fédéral de l'**Allemagne** versera aux Länder (c'est-à-dire aux États, qui ont la responsabilité du système d'EAJE) 9.5 milliards EUR entre 2019 et 2024, en vue d'améliorer la qualité de ces services et de soutenir les familles à l'aide de subventions ciblées (Eurydice, 2023[39]). En 2019, le **Japon** a instauré le droit à la gratuité des services d'EAJE pour les enfants de 3 à 5 ans, ainsi que pour les enfants de 0 à 2 ans issus de ménages modestes (Nakazato, Nishimura et Takezawa, 2022[29]). Néanmoins, moins d'un tiers d'entre eux fréquentent une structure d'EAJE. Entre 2024 et 2025, le **Royaume-Uni** (Angleterre)[7] prévoit d'étendre progressivement les 15 heures d'accueil gratuit par semaine pour tous les enfants de 3 à 4 ans (mesure adoptée en 2010) à tous les enfants de moins de 5 ans dont les parents travaillent, et de porter cet accueil gratuit à 30h par semaine (The Education Hub, 2023[44]). Le taux de fréquentation est déjà relativement élevé, à 45 % pour les 0-2 ans et 100 % pour les 3-5 ans. Outre les subventions aux entreprises du secteur des services d'EAJE évoquées ci-dessus, les **États-Unis** ont également mobilisé 15 milliards USD à l'appui des services d'EAJE dans le cadre de l'*American Rescue Plan Act* de 2021, qui s'ajoutent aux fonds déjà engagés au titre du *Coronavirus Aid, Relief, and Economic Security Act* de 2020 (Quinton, 2022[38]). Pour les ménages

[6] Au Danemark, la loi prévoit un droit à une place dans une structure d'accueil à partir de l'âge de 26 semaines, et les communes encourent des sanctions financières si elles ne respectent pas cette obligation. La Suède et la Norvège assurent une place garantie dans une structure d'EAJE à partir d'un an et les parents peuvent porter plainte auprès de la commune ou de l'inspection scolaire en cas de non-respect de cette obligation.

[7] Au Royaume-Uni, la responsabilité de l'éducation et l'accueil des jeunes enfants (EAJE) incombe aux quatre nations (Angleterre, Irlande du Nord, Écosse et Pays de Galles), ce qui conduit à une grande hétérogénéité des politiques d'EAJE (Atkinson, O'Brian et Koslowski, 2022[198]).

modestes en situation précaire, ces aides sont notamment disponibles par l'intermédiaire du programme *Head Start*[8].

Le **Canada** a engagé d'importants efforts pour étendre la couverture des services d'EAJE. Entre 2021 et 2026, le gouvernement déploiera un système d'apprentissage et d'accueil des jeunes enfants à l'échelon national, qui prévoit notamment un tarif maximum de 10 CAD par jour dans les structures agréées et la création de 250 000 nouvelles places d'EAJE d'ici à 2026. Au total, le Canada s'est engagé à investir jusqu'à 30 milliards CAD sur une période de cinq ans ; avec les investissements antérieurs annoncés depuis 2015, la réforme de l'EAJE bénéficiera au total d'une dotation annuelle de 9.2 milliards CAD (Gouvernement du Canada, 2023[45]). À la fin de l'année 2022, cette réforme visait une réduction de 50 % des tarifs moyens des services d'EAJE, pour les ramener à 10 CAD par jour en moyenne en 2026 dans toutes les provinces autres que le Québec. La province de Québec avait en effet déjà mis en place des services d'EAJE agréés à un tarif de 5 CAD par jour en 1997. Le taux d'emploi des mères a augmenté considérablement dans les années qui ont suivi le déploiement de cette réforme, entraînant une hausse estimée à 1.7 % du PIB de la province et un rendement budgétaire net élevé, à près de 1 milliard CAD (Cleveland, 2022[46] ; Fortin, Godbout et St-Cerny, 2013[47]).

2.1.3. Modalités flexibles d'organisation du travail

L'organisation flexible du travail permet aux parents occupant un emploi d'adapter leurs heures de travail rémunérées en fonction de leurs responsabilités familiales, avec à la clé une amélioration de leur bien-être et de leur productivité, surtout lorsque les travailleurs ont une certaine maîtrise sur leurs conditions de travail ; néanmoins, cela peut aussi être perçu comme un manque d'engagement vis-à-vis de leur emploi (Chung, 2020[48]). Depuis le début de la pandémie de COVID-19, le télétravail s'est imposé comme un mode de travail flexible de plus en plus courant. Avant la pandémie, 10 % environ des hommes et des femmes des pays du G7 avaient recours au télétravail de manière régulière ou ponctuelle, une proportion qui est passée à près de 40 % au plus fort de la pandémie (OCDE, 2021[49]). Le télétravail peut aider les individus à mieux concilier leur vie professionnelle et leur vie privée et accroître leur satisfaction au travail en renforçant leur autonomie et en réduisant le temps passé dans les transports. Toutefois, il peut aussi entraîner une hausse de l'intensité de travail et des heures supplémentaires non rémunérées, et favoriser l'isolement social et professionnel. Des données réunies avant à la pandémie donnaient à penser qu'une hausse de la proportion d'hommes ayant recours au télétravail pouvait contribuer à réduire l'écart entre les genres en matière de tâches familiales et domestiques. Les mesures incitant les hommes à considérer le télétravail comme un mode de travail plus favorable à la vie de famille pourraient contribuer à favoriser un partage plus équitable des tâches domestiques (Touzet, 2023[50]).

Ces derniers temps, certains pays du G7 ont adopté, renforcé et/ou adapté la réglementation des modalités de travail flexibles. Par exemple, en 2017, **l'Italie** a instauré un droit opposable au télétravail *occasionnel* et mis en place une réglementation du « travail agile » (ou travail intelligent), y compris un droit à la déconnexion. Cette réglementation a été mise à jour en 2022 et impose désormais que soient conclus des accords individuels de travail agile avec chaque travailleur. Tous les agents de la fonction publique bénéficient également d'accords de travail agile individuels, mais la majorité des jours de travail doivent être passés au bureau. Dans le secteur privé, la loi accorde à tous les travailleurs ayant des enfants de moins de 14 ans un droit au travail agile (Lavoro, 2022[51]). Si elle ne dispose pas actuellement d'un droit réglementé au télétravail, l'**Allemagne** a adopté en 2019 un droit à la réduction du temps de travail contractuel pour une période déterminée (de 1 à 5 ans), accordé aux travailleurs ayant au moins 6 mois d'ancienneté dans une entreprise comptant plus de 45 salariés. Les employeurs ne peuvent refuser d'accorder ce droit que pour des raisons commerciales légitimes, tandis que ceux qui emploient moins de

[8] D'autres programmes sont disponibles, notamment le *Childcare and Development Fund* (CCDF), le *Social Services Block Grant* (SSBG) et le *Temporary Assistance for Needy Families* (TANF).

200 travailleurs ne sont tenus d'accorder une réduction du temps de travail qu'à un travailleur sur quinze (Bundesministerium für Arbeit und Soziales, 2019[52]). En **France**, le télétravail est réglementé dans le Code du travail depuis 2012, et les travailleurs ont le droit de demander à télétravailler. Pour autant, les employeurs peuvent refuser ces demandes pour divers motifs, ce qui rend ce droit inapplicable dans la pratique (OCDE, 2021[49]). À la mi-2023, la France n'avait pas encore transposé le droit aux modalités de travail flexibles pour les parents qui travaillent.

En 2003, le **Royaume-Uni** a mis en place un droit opposable à demander à bénéficier de modalités de travail flexibles pour tous les travailleurs ayant au moins six mois d'ancienneté, droit qui a été étendu en 2007 puis en 2014 (Gouvernement du Royaume-Uni, 2014[53]). Ce droit concerne différentes formes de travail flexibles, notamment le partage de poste, le télétravail, le travail à temps partiel, le temps de travail comprimé et les horaires variables. Les demandes ne peuvent être rejetées par les employeurs que pour des motifs commerciaux légitimes, tandis que les dispositions réglementaires relatives à la santé et à la sécurité s'appliquent au télétravail. Si aucune réforme n'a été engagée récemment, le gouvernement entend supprimer le critère d'ancienneté de 6 mois (DBEI, 2022[54]).

En 2019, le **Canada** a accordé aux personnels sous réglementation fédérale, qui représentent environ 6 % de la main-d'œuvre, le droit de demander des modalités de travail flexibles. Ces personnels peuvent donc demander un changement de lieu de travail et/ou un ajustement du temps de travail en termes de planning ou d'heures travaillées, demande qui ne peut être rejetée que pour des motifs commerciaux légitimes (Gouvernement du Canada, 2022[55])[9]. Après avoir adopté des lignes directrices sur le télétravail en 2018, le **Japon** les a modifiées en 2021 afin de mieux prendre en compte les préoccupations pratiques liées à la transition vers le télétravail, notamment dans le prolongement de la bascule soudaine vers le travail à domicile pour un grand nombre de travailleurs pendant la pandémie de COVID-19 (Japan Institute for Labour Policy and Training, 2021[56]). Néanmoins, la loi ne prévoit pas encore de droit à des modalités de travail flexibles au Japon. Les **États-Unis** n'ont pas non plus instauré de droit à demander des modalités de travail flexibles à l'échelon fédéral, et n'ont pas apporté de modifications notables à la réglementation fédérale sur l'organisation flexible du travail au cours des dernières années[10].

Les **pays de l'UE** ont dû se conformer à la Directive de l'UE concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée (*Directive 2019/1158/EU*), stipulant que les parents en activité ayant des enfants de moins de huit ans devaient bénéficier du droit à demander des modalités de travail flexibles, notamment le travail à distance, les horaires flexibles ou une réduction du temps de travail, avant août 2022 (UE, 2019[34]). Ce droit peut être subordonné à une ancienneté de 6 mois, et les employeurs ne peuvent refuser la demande que pour des raisons commerciales suffisantes.

[9] D'autres modifications ont été apportées à la législation au titre des codes du travail des provinces, qui couvrent la plupart des travailleurs. Par exemple, le *Working for Workers Act 2021* a consacré le droit à la déconnexion dans les entreprises comptant 25 salariés ou plus dans le Code du travail de l'Ontario afin de préciser les frontières entre vie professionnelle et vie privée (Gouvernement de l'Ontario, 2021[199]).

[10] Des réglementations ciblées peuvent être adoptées à l'échelon local. Ainsi, le New Hampshire et le Vermont ont adopté des lois qui accordent le droit à des modalités de travail flexibles ; par ailleurs, les villes de Berkeley, New York et San Francisco ont mis en œuvre des lois comparables.

2.2. Politiques visant à réduire les écarts de rémunération entre les genres et à améliorer l'accès des femmes aux fonctions dirigeantes dans les secteurs public et privé

Communiqué des chefs d'État et de gouvernement des pays du G7 à Taormine (2017), paragraphe 18

« ... Bien que les femmes et les filles soient plus éduquées que jamais, elles sont encore plus susceptibles d'occuper des emplois demandant peu de qualifications et peu rémunérés et assument la plus grande partie du fardeau des soins non rémunérés et des travaux ménagers. De plus, leur participation et leur leadership dans la vie privée et publique ainsi que leur accès aux débouchés économiques demeurent inégaux.... Nous restons donc déterminés à intégrer l'égalité entre les [genres] dans toutes nos politiques. »

Communiqué du Sommet du G7 de Charlevoix (2018), paragraphe 2

« ...Nous nous engageons à éliminer les obstacles qui empêchent nos citoyens, y compris les femmes et les personnes marginalisées, à participer pleinement à l'économie mondiale. Nous souscrivons à la Déclaration de Charlevoix en matière d'égalité et de croissance économique, qui renforce notre engagement à éradiquer la pauvreté, à faire avancer l'égalité des [genres], à favoriser l'égalité des revenus, à assurer un meilleur accès aux ressources financières et à offrir des emplois et une qualité de vie convenables à tous… »

Les inégalités en termes de taux d'activité et d'heures de travail tout au long de la vie contribuent au fait que les femmes occupées gagnent en moyenne moins que les hommes et qu'elles sont aussi moins susceptibles d'accéder à des postes de responsabilité dans les secteurs public et privé. Ces disparités limitent l'indépendance et la sécurité financières des femmes et font augmenter le risque de pauvreté chez les femmes âgées en raison du niveau moins élevé de leurs revenus d'activité, de leurs cotisations de retraite et de leur épargne tout au long de la vie.

En moyenne dans les pays du G7, l'écart de rémunération entre les genres mesuré par le salaire médian des travailleurs à temps plein s'élève à environ 14 % (Tableau de bord du G7 sur les inégalités entre les genres 2023, Indicateur 4). D'importants effets intersectionnels se dégagent des écarts de rémunération entre les genres, les femmes issues de minorités (groupes marginalisés ou peuples autochtones, par exemple) ayant des revenus moins élevés que la moyenne des femmes (Encadré 4). L'écart salarial entre les femmes et les hommes les mieux rémunérés est presque deux fois plus marqué (Portail de l'OCDE sur l'égalité des genres).

Souvent, les femmes sont aussi plus susceptibles d'occuper des emplois bien moins rémunérés que la moyenne, même après prise en compte de facteurs tels que l'âge, le niveau d'études et le secteur d'activité. Le secteur des soins de longue durée et des soins aux personnes âgées, dans lequel 9 travailleurs sur 10 sont des femmes, en est un bon exemple. Dans les pays du G7 pour lesquels des données sont disponibles, la rémunération des travailleurs de ce secteur équivaut aux deux-tiers uniquement du salaire horaire national moyen (OCDE, 2023[22]).

Dans les pays du G7, en moyenne, les femmes occupent 35 % des sièges dans les conseils d'administration des plus grandes entreprises cotées en bourse et 37 % des postes d'encadrement supérieur dans le secteur public (OCDE, 2023[1]). Les femmes ont encore du mal à briser le plafond de verre et, lorsqu'elles y parviennent, elles sont, en moyenne, moins bien rémunérées que leurs homologues masculins aux postes de responsabilité. Renforcer l'égalité des genres aux postes décisionnels est une démarche susceptible d'avoir des retombées positives sur la dynamique et la gouvernance des conseils d'administration du fait d'une plus grande diversité des parcours, des expériences, des points de vue et des compétences en matière de résolution des problèmes. Ensemble, les objectifs d'équité, de productivité et d'innovation soulignent la nécessité de définir des politiques publiques pour aider les employeurs à réduire les écarts de rémunération au travail et de pérenniser et étoffer les mesures qui les aident à réduire les écarts de rémunération discriminatoires entre les genres, comme les outils de transparence salariale et les audits de rémunération fondés sur le genre (OCDE, 2022[57] ; OCDE, 2023[58]).

Encadré 4. La dimension intersectionnelle des écarts de rémunération

Les disparités en matière de rémunération ne sont pas uniquement une question de genre ; elles sont aussi très répandues parmi les minorités ethniques et les communautés LGBTIQA+, et les femmes qui en font partie. Les préjugés systémiques et les inégalités structurelles sont autant de facteurs qui font que ces groupes gagnent souvent moins que leurs pairs. Pour différentes raisons toutefois, les pays du G7 ne disposent pas tous de données en la matière (Encadré 2), ce qui ne permet pas d'évaluer facilement les disparités salariales - à l'échelle internationale, par rapport aux populations majoritaires.

Lorsque des données sont disponibles, elles mettent en évidence d'importants écarts de revenus entre les populations majoritaires et minoritaires. Par exemple, au Canada, les membres des peuples autochtones ou des minorités visibles affichent souvent des revenus inférieurs à ceux des membres de la population majoritaire. Un autre exemple est celui du salaire horaire moyen des Philippino-Canadiens, qui peut être inférieur de pas moins de 26 % à celui des Canadiens n'appartenant ni à une minorité visible ni à un peuple autochtone, tandis que cet écart pour les Canadiens noirs est d'environ 16 % (Statistique Canada, 2022[59]). L'écart de salaire horaire médian entre les Blancs et les minorités ethniques n'est que de 2 % au Royaume-Uni (Angleterre et Pays de Galles), mais il varie considérablement selon les minorités ethniques et peut atteindre 15 % pour les minorités originaires du Bangladesh et du Pakistan (Office national de statistique, 2020[60]). Les écarts de rémunération avec d'autres groupes concernent aussi les travailleurs qui se définissent comme appartenant aux communautés LGBTQ+ (OCDE, 2020[61] ; à paraître[62]).

On observe toutefois que ces inégalités se renforcent à l'intersection du genre, si bien que les femmes hispaniques et noires aux États-Unis ne gagnent respectivement qu'entre 0.57 USD et 0.64 USD environ, pour chaque dollar gagné par un homme blanc non hispanique (Bleiweis, Frye et Khattar, 2021[16]).

Note : Les références aux populations majoritaires et minoritaires sont faites conformément aux conventions nationales précises qui sont mentionnées dans les statistiques de la source de données.

2.2.1. Prendre des mesures en faveur de la transparence des rémunérations pour réduire les écarts entre les travailleurs et les travailleuses ayant le même niveau de qualification

Les politiques de transparence des rémunérations et de cartographie des salaires visent à attirer l'attention sur les inégalités salariales entre les femmes et les hommes, en particulier au sein des entreprises. Ces initiatives ont pour but d'aider les entreprises à prévenir et à corriger les inégalités salariales, de donner aux salariés et à leurs représentants plus de clés pour examiner et réduire les écarts de rémunération entre les genres et d'aider les pays à déterminer les meilleurs moyens de lutter contre les inégalités de rémunération entre les genres. Elles peuvent s'avérer particulièrement utiles pour éliminer les écarts de rémunération discriminatoires, ou la part de l'écart salarial entre les genres qui n'est pas imputable à des caractéristiques observables des travailleurs, comme le niveau d'études (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]).

La plupart des mesures de transparence des rémunérations n'ont été mises en œuvre que récemment et les évaluations sont encore rares. Il ressort toutefois des données initiales que l'efficacité des outils de transparence salariale dépend de différents facteurs, notamment de leur application rigoureuse, de la participation active de tierces parties et de leur visibilité auprès du public. Par exemple, au Danemark, où des rapports annuels sur les rémunérations par genre sont élaborés sur la base d'informations préexistantes transmises par l'office national de statistique, l'écart de rémunération entre les genres a diminué d'environ 2 points de pourcentage, principalement en raison d'un ralentissement de la croissance des salaires des hommes. Dans les pays qui appliquent des mesures moins contraignantes de

transparence des rémunérations, il semble que les effets soient plus limités. La conception et la mise en œuvre des mesures, ainsi que le contexte culturel et institutionnel plus vaste, déterminent de façon conjuguée l'efficacité des politiques de transparence salariale (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]).

Ces dernières années, la plupart des pays du G7 ont mis en place diverses mesures de transparence salariale. En 2023, les **États-Unis** ne disposaient pas d'une législation nationale en la matière, alors que la déclaration par les employeurs de la composition par genre de leurs effectifs est obligatoire (OCDE, 2023[58]). Au niveau fédéral, l'administration américaine est en train d'adopter de nouvelles mesures qui interdisent aux organismes fédéraux et aux entreprises qui travaillent pour eux de prendre en considération la rémunération antérieure pendant le processus de fixation des salaires (The White House, 2021[64] ; The White House, 2022[65] ; U.S. Office of Personnel Management, 2023[66]). Au niveau des États, la Californie, le Colorado, le Connecticut, le Maryland, le Rhode Island et Washington ont mis en place une législation qui interdit aux employeurs de demander aux candidats leurs salaires antérieurs pendant le processus de recrutement afin d'éviter de perpétuer des disparités salariales héritées du passé. Depuis le 17 septembre 2023, les entreprises de l'État de New York qui comptent quatre salariés ou plus sont tenues de mentionner les fourchettes de rémunération pour certaines possibilités d'emploi, de promotion et de reclassement (New York State - Department of Labor, 2023[67]).

Au **Canada**, la *Loi sur l'équité salariale*, qui a été adoptée en 2018 et est entrée en vigueur en 2021, oblige les employeurs soumis à la réglementation fédérale à suivre un plan d'équité salariale en cinq étapes qui vise à garantir des salaires équitables en comparant et en ajustant les rémunérations entre diverses catégories d'emploi à prédominance féminine et masculine réalisant un travail de valeur égale ou comparable (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]). Cette législation ne concerne cependant que 6 % environ de la population active. Ces dernières années, des provinces ont aussi élaboré leur propre législation en matière de transparence des rémunérations[11].

L'**Italie** a été le premier pays du G7 à adopter un ensemble complet de mesures en faveur de la transparence salariale, à savoir le *Code pour l'égalité des chances*, qui date de 2006. La *Loi sur l'égalité des genres* de 2021, si elle s'appliquait auparavant aux employeurs d'au moins 100 salariés, a étendu ces dispositions à tous les employeurs publics et privés à partir de 50 salariés. Tous les deux ans, les employeurs doivent préparer un rapport complet contenant des données ventilées par genre sur la rémunération brute annuelle, les taux d'embauche, de promotion et de cessation d'emploi, le taux de formation et le recours au congé parental (le rapport est facultatif pour les entreprises de moins de 50 salariés). Les entreprises qui affichent des écarts importants entre les genres doivent élaborer et mettre en œuvre un plan adéquat pour éliminer ces disparités. Tout manquement à cette obligation ou non-respect des règles relatives aux rapports peut entraîner des sanctions financières (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]). En 2021, dans le cadre du Plan pour la reprise et la résilience, l'Italie a mis en place un système de certification des entreprises en matière d'égalité des genres pour renforcer la place des femmes sur le marché du travail et améliorer la qualité de l'emploi des femmes, promouvoir la transparence des processus d'entreprise, réduire l'écart de rémunération entre les genres, accroître les perspectives de développement dans l'entreprise et favoriser l'équilibre vie professionnelle/vie privée. Le système repose sur la définition de lignes directrices et de mesures incitatives connexes pour les entreprises qui mènent à bien la procédure de certification, laquelle est pleinement opérationnelle depuis juillet 2022. Le 4 octobre 2023, on comptait 588 entreprises certifiées. En 2023, un code d'autodiscipline a été mis en place pour les entreprises qui souhaitent devenir plus responsables sur le plan social et contribuer à créer un

[11] Par exemple, en mai 2023, la Colombie-Britannique a adopté une loi qui demande aux employeurs publics et privés d'établir des rapports annuels sur la transparence salariale et stipule qu'ils ne peuvent plus demander d'informations sur la rémunération antérieure et qu'ils sont tenus d'indiquer le salaire prévu dans les offres d'emploi. L'obligation d'établir des rapports sur la transparence salariale devrait être progressive et, d'ici 2026, s'appliquer aussi aux entreprises de 50 salariés ou plus.

environnement de travail favorable à la vie de famille. Il se concentre sur trois domaines : continuité de l'emploi des mères, prévention et santé, ainsi qu'adaptation du temps de travail et des méthodes de travail.

Au **Royaume-Uni**, la communication d'informations sur les rémunérations est devenue obligatoire en vertu de la réglementation de 2017 relative à la loi sur l'égalité (*The Equality Act 2010 (Gender Pay Gap Information) Regulations 2017*) ; les employeurs des secteurs privé et public comptant au moins 250 salariés sont tenus de publier sur un site web officiel dédié des informations sur les écarts de rémunération et la répartition des femmes et des hommes dans les différents quartiles de rémunération (Gouvernement du Royaume-Uni, 2023[68]). Si le non-respect de cette obligation n'est pas directement sanctionné, les employeurs fautifs peuvent être poursuivis en justice par la Commission pour l'égalité et les droits humains, encourant des amendes illimitées. Il ressort de plusieurs études que les règles de transparence salariale au Royaume-Uni ont permis de réduire légèrement l'écart de rémunération entre les genres et d'adopter des pratiques de recrutement plus favorables aux femmes (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]). En 2017 également, l'**Allemagne** a adopté la *Loi sur la transparence des structures salariales*, qui permet aux employés des entreprises comptant habituellement plus de 200 salariés relevant du même employeur de demander des informations notamment sur la rémunération mensuelle brute moyenne des collègues effectuant des tâches analogues ou un travail de valeur égale. Les employeurs dont les effectifs sont généralement supérieurs à 500 personnes et qui sont tenus de présenter un rapport de gestion doivent régulièrement communiquer des données ventilées par genre sur le nombre total de salariés à temps plein et à temps partiel ainsi que sur les stratégies qu'ils mettent en place pour promouvoir l'égalité des genres et l'égalité de rémunération, même s'il n'existe aucune sanction en cas d'inexécution. La loi encourage les employeurs du secteur privé dont les effectifs sont généralement supérieurs à 500 salariés à appliquer des procédures internes d'évaluation afin d'examiner régulièrement leurs dispositions en matière de rémunération ainsi que les composantes salariales, mais elle n'exige pas à l'heure actuelle qu'ils communiquent des informations sur les écarts de rémunération (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]).

Depuis 2019, la **France** impose aux employeurs publics et privés comptant au moins 50 salariés de mener un audit annuel des rémunérations fondé sur le genre au titre de l'*Index de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes* et de publier les résultats sur leurs sites web. Cet index évalue les entreprises en fonction de cinq facteurs : écarts moyens de rémunération selon l'âge et la catégorie d'emploi, taux d'augmentations individuelles, taux de promotions, augmentations au retour de congé maternité et représentation équilibrée des genres parmi les plus hautes rémunérations. Les entreprises qui obtiennent un score inférieur à 75 points sur 100 doivent prendre des mesures correctives pour améliorer leurs résultats dans un délai de trois ans et encourent des sanctions financières pouvant atteindre 1 % de leur masse salariale en cas de non-exécution ou de non-amélioration des résultats. Des données descriptives indiquent un resserrement de l'écart salarial à la suite de la mise en place de cette réglementation (OCDE, 2023[58] ; 2021[63]). Une loi adoptée en juillet 2023 porte création d'un index similaire pour les employeurs du secteur public ; elle entrera en vigueur à la fin de l'année.

Au **Japon**, la *Loi sur l'amélioration de l'accès des femmes au marché du travail* exige depuis juillet 2022 des employeurs du secteur privé dont les effectifs sont supérieurs à 301 salariés qu'ils communiquent annuellement des informations ventilées par genre sur les rémunérations. En plus de rendre compte des écarts de rémunération, ces travaux contiennent aussi des données détaillées sur la représentation des femmes et la création d'un environnement de travail propice à l'équilibre vie professionnelle-vie privée. Depuis 2023, les entreprises comptant entre 101 et 300 salariés doivent communiquer des informations sur au moins l'un de ces deux indicateurs. Les entreprises qui ne respecteraient pas cette obligation pourraient faire l'objet d'une dénonciation publique par le ministère de la Santé, du Travail et de la Protection sociale, ou ses bureaux locaux (OCDE, 2023[58]).

Adoptée en 2023, la Directive de l'**Union européenne** sur la transparence des rémunérations (*Directive 2023/970/UE*) prévoit que les candidats à un emploi doivent recevoir avant l'entretien d'embauche des informations sur la rémunération, sur la base de critères objectifs non sexistes, et que les employeurs ne doivent pas demander aux candidats leurs rémunérations antérieures. La Directive stipule en outre que

les employeurs dont les effectifs comptent au moins 100 salariés doivent communiquer des données sur la rémunération, l'évaluation des rémunérations étant obligatoire si les données révèlent un écart de rémunération entre les genres d'au moins 5 % et que l'employeur n'a pas remédié à cette différence. Les États membres ont jusqu'en 2026 pour transposer la Directive dans leur droit national et doivent prévoir des sanctions précises en cas d'infraction à ces règles, notamment des amendes (Union européenne, 2023[69] ; OCDE, 2023[58]).

2.2.2. Objectifs facultatifs et quotas obligatoires pour promouvoir les femmes aux fonctions dirigeantes

Les pays du G7 ont mis en œuvre diverses mesures pour développer le vivier de talents féminins et renforcer la présence des femmes dans les conseils d'administration et aux postes de responsabilité dans les secteurs public et privé. Ces stratégies consistent notamment à rendre obligatoire la divulgation d'informations, à appliquer des quotas et à définir des objectifs ; d'autres initiatives législatives visent à améliorer la diversité au sein des conseils d'administration et des instances dirigeantes. Les objectifs non contraignants et les quotas obligatoires ont souvent été utilisés à court et moyen terme pour favoriser la résorption des écarts de rémunération entre les genres et la représentation des femmes aux postes de direction, en particulier lorsque leur application est assortie de sanctions en cas de non-respect des règles, mais ils ne constituent pas une solution à long terme.

Secteur privé

À l'exception du Canada[12], tous les pays du G7 ont fixé des objectifs facultatifs ou défini des quotas obligatoires pour promouvoir la place des femmes aux fonctions dirigeantes dans le secteur privé. Les quotas ont plus de chances d'être atteints rapidement que les objectifs proposés mais ils ne sont utilisés que dans trois pays du G7. Par exemple, des quotas ont été mis en place en **France** en 2011 et y sont obligatoires depuis 2017 : au moins 40 % des sièges dans les conseils d'administration des sociétés cotées en bourse doivent être occupés par des femmes, ainsi que dans les entreprises qui affichent un chiffre d'affaires ou des actifs de plus de 50 millions EUR ou qui emploient plus de 500 salariés pendant trois années consécutives. En 2022, la France a aussi instauré un quota de 30 % de femmes parmi les cadres supérieurs et dans les instances dirigeantes des entreprises d'au moins 1 000 salariés, à atteindre d'ici 2026. Ce quota sera porté à 40 % en 2029 et devra être atteint d'ici 2031. Les entreprises qui ne respectent pas cette obligation sont passibles de sanctions allant de l'annulation de nominations au conseil d'administration à la retenue à la source sur les jetons de présence, en passant par des amendes pouvant atteindre 1 % de la masse salariale de l'entreprise (Denis, 2022[70]). Avec 45 %, la France est le pays du G7 qui affiche la plus forte représentation des femmes dans les conseils d'administration des entreprises cotées en bourse, soit un taux légèrement inférieur à celui de l'Islande, premier pays de l'OCDE en la matière (Denis, 2022[70]).

Après avoir imposé aux sociétés cotées en bourse de réserver au moins 20 % des sièges de leur conseil d'administration au sexe sous-représenté lors du premier renouvellement des membres à compter d'août 2012, et au moins 30 % lors du mandat suivant, l'**Italie** a en 2020 porté le quota à au moins 40 % de femmes au sein des conseils d'administration des sociétés cotées en bourse et a atteint en 2022 le taux de 43 % de femmes dans les conseils d'administration (Tableau de bord du G7 sur les disparités entre les genres 2023, Indicateur 8. Ce quota doit normalement s'appliquer durant six mandats successifs d'administrateur, soit 18 ans au total. Les sociétés qui ne respectent pas l'obligation de quota encourent des amendes comprises entre 100 000 EUR et 1 million EUR ainsi que l'invalidation de futures nominations au conseil d'administration. En 2015, l'**Allemagne** a voté une loi qui impose aux sociétés

[12] Dans la province de Québec, une loi de 2006 impose une représentation paritaire des genres dans les conseils d'administration des sociétés d'État.

cotées en bourse et soumises au régime de codétermination paritaire (>2 000 salariés) de réserver au moins 30 % des sièges dans les conseils de surveillance au sexe sous-représenté. En 2021, l'Allemagne a renforcé les dispositions en exigeant des sociétés cotées en bourse qui relèvent du régime de codétermination paritaire qu'elles nomment au moins une femme au conseil d'administration s'il se compose de plus de trois personnes, en prévoyant une période transitoire de mise en œuvre de 12 mois (Denis, 2022[70]).

Quatre pays du G7 ont fixé des objectifs facultatifs en matière de diversité au sein des conseils d'administration. En 2020, le **Japon** s'est fixé l'objectif de porter à 12 % d'ici 2022 la part de femmes cadres dans les entreprises cotées sur le premier marché de la Bourse de Tokyo. D'ici 2023, le Japon fixera un objectif de résultats à l'horizon 2025 concernant la proportion de femmes cadres parmi le nombre (total) de cadres dans les sociétés cotées sur le premier marché de la Bourse de Tokyo. Sur la base de la Stratégie de 2023 en faveur de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes, les dispositions suivantes ont été intégrées dans la réglementation de la Bourse de Tokyo en octobre 2023 : (i) chaque entreprise cotée sur le premier marché doit s'efforcer de nommer au moins une femme cadre d'ici 2025 ; (ii) chaque entreprise cotée sur le premier marché doit viser à porter le taux de femmes cadres à au moins 30 % d'ici 2030 ; et, (iii) chaque entreprise cotée sur le premier marché devrait établir son plan d'action pour atteindre les objectifs susmentionnés (Gouvernement du Japon, 2023[71]).

Au **Royaume-Uni**, l'objectif consistait à atteindre d'ici 2015 au moins 25 % de femmes dans les conseils d'administration des 100 plus grandes entreprises cotées à l'indice FTSE en 2011. Entre 2016 et 2022, ce quota a été successivement porté à 40 % de femmes, puis à un administrateur issu d'une minorité ethnique, dans les conseils d'administration des entreprises cotées à l'indice FTSE 350, à l'échéance 2025[13]. Ni le Japon ni le Royaume-Uni ne prévoit de sanction en cas de non réalisation des objectifs, mais le ministère japonais de l'Économie, du Commerce et de l'Industrie, ainsi que la Bourse de Tokyo ont sélectionné conjointement les labels « *Nadeshiko Brands* » pour mettre en avant les entreprises cotées qui favorisent activement la place des femmes dans les conseils d'administration et aux postes à haute responsabilité (Denis, 2022[70]). En 2022, le Royaume-Uni a atteint son objectif dans les plus grandes entreprises cotées en bourse (Tableau de bord du G7 sur les disparités entre les genres 2023, Indicateur 8), mais la représentation des femmes reste faible au Japon par rapport à d'autres pays, et d'autres efforts devront être déployés pour accroître la proportion de femmes cadres.

Les États-Unis ont défini des objectifs de représentation des femmes dans les conseils d'administration de certaines entreprises et les ont assortis de sanctions en cas de non-conformité ou d'impossibilité de justifier un « objectif zéro ». Depuis 2021, aux **États-Unis**, les entreprises cotées au NASDAQ[14] ont pour objectif de nommer au moins deux administrateurs issus de la diversité, dont un seul doit être une femme et l'autre doit appartenir à une autre minorité sous-représentée. Si le conseil d'administration compte cinq administrateurs ou moins, il suffit qu'il y ait au moins un administrateur issu de la diversité. Ces objectifs doivent être mis en œuvre d'ici 2025, l'objectif intermédiaire étant de nommer au moins un administrateur issu de la diversité d'ici 2023. Les entreprises qui n'atteignent pas ces objectifs doivent fournir une justification, faute de quoi elles s'exposent à des sanctions. En **Allemagne**, les entreprises relevant du régime de codétermination (>500 salariés) ou cotées en bourse qui ne sont pas déjà soumises à l'obligation de quotas doivent fixer des objectifs non contraignants de représentation des femmes dans les conseils de surveillance et les conseils d'administration, ainsi qu'aux deux niveaux d'encadrement supérieur situés sous le conseil d'administration. Ces objectifs ont été mis en place en 2015 mais,

[13] En 2022, 70 % de ces entreprises avaient déjà atteint l'objectif de nommer au moins un administrateur issu d'une minorité ethnique, tandis que c'était le cas de 96 des 100 plus grandes sociétés cotées à l'indice FTSE (Tyler, 2023[191]).

[14] Certains États, comme la Californie et l'État de Washington, appliquent leurs propres critères en matière de diversité au sein des conseils d'administration.

depuis 2021, les entreprises qui fixent un « objectif zéro » en matière de représentation des femmes dans leurs conseils d'administration devront justifier cette décision sous peine de sanctions (Denis, 2022[70]).

Avec l'adoption en 2022 de la Directive de l'UE relative à un meilleur équilibre entre les [genres] parmi les administrateurs des sociétés cotées (*Directive 2022/2381/UE*), les entreprises d'au moins 250 salariés dans les **pays de l'UE** devront faire en sorte que, d'ici juillet 2026, au sein de leurs conseils d'administration les membres du sexe sous-représenté occupent au moins 40 % des postes d'administrateurs non exécutifs ou 33 % de tous les postes d'administrateurs. En outre, les grandes entreprises cotées sont aussi censées fixer des objectifs précis pour parvenir à une représentation équilibrée des genres au sein de leurs conseils d'administration. Les candidats aux postes d'administrateur devraient être sélectionnés sur la base d'un ensemble défini de critères impartiaux permettant de comparer leurs qualifications de façon objective. Cette façon de procéder garantit que chaque candidat sera évalué uniquement en fonction de ses atouts propres, indépendamment du genre. Les entreprises qui ne répondront pas à cet objectif s'exposeront à des sanctions « effectives, dissuasives et proportionnées », qui seront déterminées par les différents États membres lorsqu'ils transposeront les dispositions obligatoires de la directive dans leur droit national d'ici fin 2024. Il pourra s'agir de l'annulation de nominations d'administrateurs et/ou d'amendes (Commission européenne, 2022[72] ; OCDE, 2023[1]).

Secteur public, vie politique et administration publique

Outre les quotas et les objectifs à l'intention des entreprises du secteur privé, les pays du G7 ont aussi recours à divers outils pour favoriser une représentation équilibrée des genres dans la vie politique, dans l'administration publique et dans le secteur public. Dans l'objectif d'améliorer la représentation des femmes dans la vie politique et parlementaire, en **Italie**, une loi électorale entrée en vigueur en 2017 impose de répartir selon le genre les candidats aux élections à la Chambre des députés et au Sénat, stipulant qu'aucun des deux genres ne doit être représenté dans une proportion supérieure à 60 %. Le non-respect de cette obligation peut être sanctionné par un remboursement moindre des dépenses de campagne électorale, proportionnel à l'écart par rapport au seuil de 60 % mais limité à 10 % du remboursement total (IDEA, 2023[73]). La **France** a adopté en 2000 la *Loi sur la Parité*[15], qui vise à favoriser l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives. Comme en Italie, si les partis ne respectent pas cette obligation, ils s'exposent à des sanctions financières sous la forme de réductions de leur financement public proportionnelles au déséquilibre entre les genres (IDEA, 2023[74]). Ces législations expliquent peut-être pourquoi l'Italie et la France affichent la plus forte proportion de femmes au parlement, même si aucun des deux pays n'a encore atteint la parité (Tableau de bord du G7 sur les disparités entre les genres 2023, Indicateur 9).

En 2018, le **Japon** a adopté la *Loi sur la promotion de l'égalité des genres en politique*, qui vise une représentation plus équitable des candidats et des candidates à la Chambre des représentants, à la Chambre des conseillers et dans les conseils des autorités locales. Cette loi délimite les responsabilités des autorités nationales et locales, ainsi que les efforts auxquels doivent consentir les organisations politiques comme les partis politiques. Toutefois, aucune pénalité n'est imposée (Tableau de bord du G7 sur les disparités entre les genres 2023, Indicateur 9 et Institut de droit comparé de l'Université Waseda (2019[75])).

En dehors de la sphère politique, quelques pays ont accompli des progrès en matière de représentation des femmes aux postes à responsabilité dans le secteur public et le domaine législatif, ainsi que dans les

[15] En France, lors des élections législatives, l'écart entre le nombre de femmes et d'hommes que présente un parti ou une coalition ne doit pas dépasser 2 %. En ce qui concerne les élections sénatoriales, l'écart ne peut être supérieur à un dans les circonscriptions où les sénateurs sont élus au scrutin à la représentation proportionnelle, tandis que dans les circonscriptions où ils sont élus au scrutin majoritaire, si le candidat principal est un homme, le suppléant doit être une femme, et inversement.

conseils d'administration des entreprises publiques. Par exemple, un nombre grandissant de **pays de l'UE** prennent des mesures en faveur de la parité des genres dans les procédures de recrutement et de promotion des juges (Commission européenne pour l'efficacité de la justice, 2020[76]). En 2021, la Commission de la fonction publique du **Canada** a publié un rapport d'audit dans le but de favoriser le recrutement au mérite. Le rapport propose aussi d'examiner les politiques et les pratiques visant à garantir une représentation proportionnelle des deux genres dans toutes les catégories d'emploi du secteur public (Commission de la fonction publique du Canada, 2021[77]). En outre, le quota minimum susmentionné de 30 % de femmes dans les conseils d'administration s'applique aux entreprises publiques et, depuis 2011, le même quota est fixé en **Allemagne** pour les conseils de surveillance lorsque l'État est l'actionnaire majoritaire (Denis, 2022[70]). En **France**, une loi de 2012 visait l'objectif de 40 % de femmes au sein des conseils d'administration des entreprises publiques du secteur public d'ici 2018 (Demossier et al., 2019[78]).

2.3. Promouvoir l'égalité entre les genres dans l'entrepreneuriat

Communiqué des dirigeants des pays du G7 à Taormine (2017), paragraphe 18

« ... L'accroissement de la participation des femmes à l'économie, notamment en comblant les écarts entre les [genres] dans le domaine du crédit et de l'entrepreneuriat et en améliorant leur accès au capital, aux réseaux et aux marchés, peut avoir des répercussions économiques incroyablement positives. (...) Nous restons donc déterminés à intégrer l'égalité entre les [genres] dans toutes nos politiques. »

Communiqué du Sommet du G7 de Charlevoix (2018), paragraphe 10

« … Nos actions permettront d'encourager la pleine participation économique des femmes en œuvrant pour réduire les écarts de salaires entre les [genres], en soutenant les femmes chefs d'entreprise et entrepreneurs et en reconnaissant la valeur du travail non rémunéré des aidants. »

En matière d'entrepreneuriat, les disparités entre les genres sont durablement ancrées et entraînent un manque à gagner pour les économies, qui se privent d'idées nouvelles, d'innovation et d'emplois. Ce manque à gagner a été estimé récemment par plusieurs pays du G7. Selon les estimations réalisées par le Canada en 2017, si ces disparités étaient résorbées en 2026, la richesse supplémentaire créée au Canada pourrait atteindre jusqu'à 150 milliards CAD (113 milliards EUR), soit 6 % de plus que les prévisions de croissance pour 2017-26 établies sur la base d'une situation inchangée (Gouvernement du Canada, 2022[79]). Des estimations analogues concernant le Royaume-Uni évoquent un gain potentiel de 250 milliards GBP (325 milliards USD) pour l'économie britannique en 2017, soit 12 % de PIB si les femmes créaient et développaient des entreprises autant que les hommes (Alison Rose, 2019[80]). Un autre moyen d'obtenir une bonne approximation de l'ampleur de l'écart entrepreneurial entre les genres consiste à évaluer le nombre d'entrepreneurs « manquants », c'est-à-dire le nombre de femmes entrepreneures que l'on pourrait recenser si les femmes étaient aussi représentées que les hommes d'âge moyen (30-49 ans) dans l'activité entrepreneuriale émergente. De fait, l'OCDE (2023[81]) estime que dans cette hypothèse, les pays du G7 pourraient compter 13.6 millions de femmes entrepreneures supplémentaires.

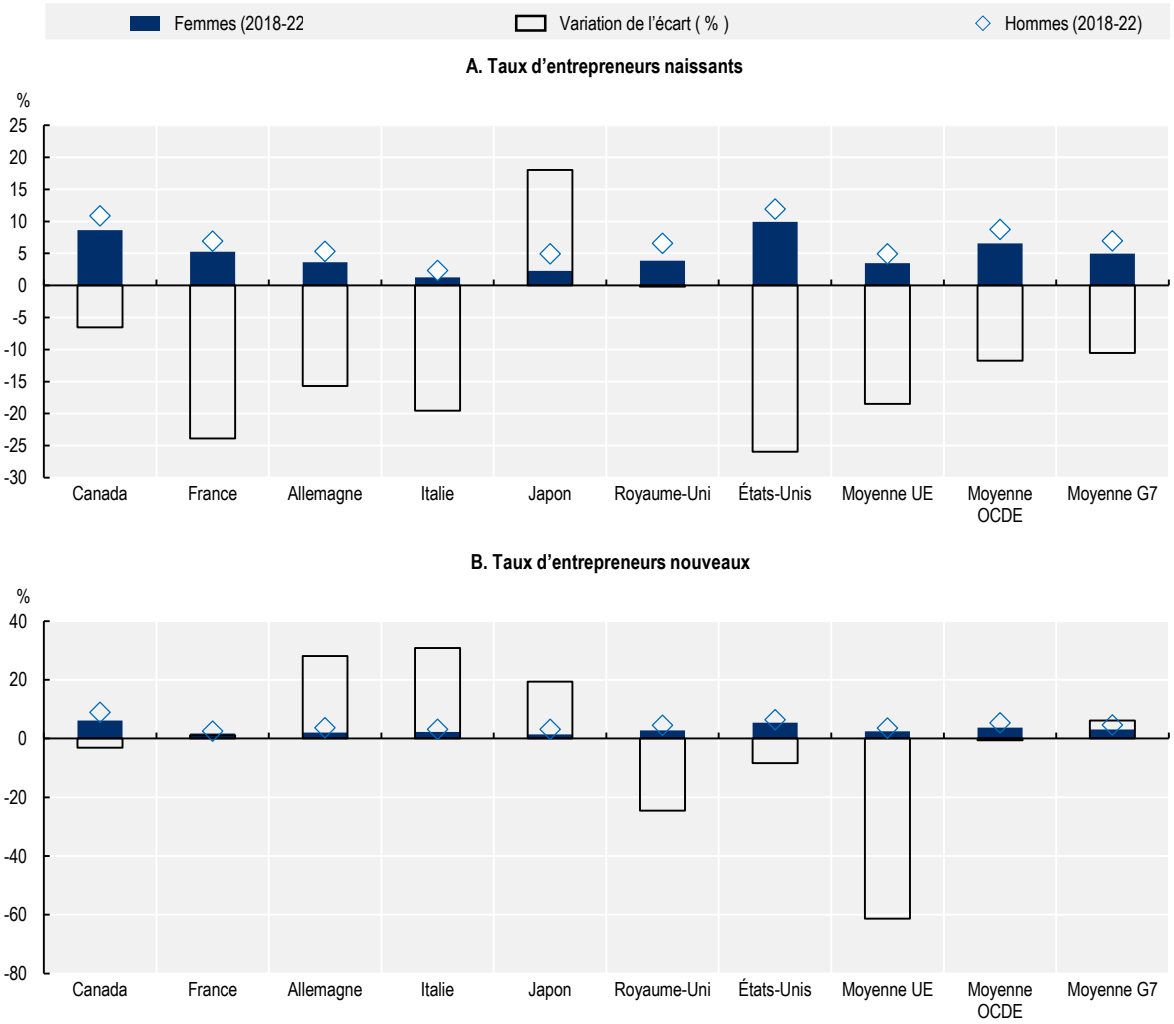
On trouvera dans cette section différentes estimations de l'évolution des disparités entre les genres en matière d'entrepreneuriat depuis 2018, établies à partir d'enquêtes internationales sur l'entrepreneuriat et des statistiques relatives au travail indépendant. Cette section présente par ailleurs les mesures prises récemment par les pays du G7 dans une volonté de réduire les écarts observés entre les genres, mesures qui portent notamment sur le renforcement des cadres d'action et l'accès au financement. À ce titre, elle répond en partie aux engagements énoncés dans le paragraphe 10 du communiqué de Charlevoix (2018) et le paragraphe 18 du communiqué de Taormine (2017).

Selon les enquêtes internationales sur l'entrepreneuriat, la probabilité pour les hommes de créer ou gérer une nouvelle entreprise est de 1.6 fois supérieure en moyenne à celle des femmes dans les économies du G7 (Graphique 5). Il ressort de ces enquêtes que, au sein des pays du G7, les femmes semblent les plus engagées dans la phase initiale de l'entrepreneuriat (entrepreneuriat naissant) aux États-Unis (10 %) et au Canada (9 %) et qu'elles le sont le moins en Italie (1 %) et au Japon (2 %), pour la période comprise entre 2018 et 2022. Sur cette même période, c'est aux États-Unis que l'écart entre les genres était le plus faible puisque les hommes étaient seulement 1.2 fois plus susceptibles que les femmes de s'engager dans un processus entrepreneurial.

Toujours selon les enquêtes internationales, il apparaît que les femmes créent moins de nouvelles entreprises. De 2018 à 2022, environ 6 % des femmes aux États-Unis et 5 % au Canada étaient propriétaires d'une nouvelle entreprise – de moins de 42 mois – (entrepreneuriat nouveau). Sur ce critère, c'est dans les pays du G7 que les chiffres sont les plus élevés (Graphique 5), même s'ils restent inférieurs à 2 % sur la période au Japon et en France. La faiblesse de ces chiffres tient en partie à la faible proportion de femmes déclarant avoir créé une entreprise faute de trouver un emploi. Sur certains aspects, les écarts entre les genres se sont quelque peu resserrés au cours des cinq dernières années. Ainsi, en ce qui concerne l'entrepreneuriat naissant, l'écart s'est réduit dans tous les pays du G7, sauf au Japon où il s'est légèrement creusé. S'agissant de l'entrepreneuriat nouveau, les disparités entre les genres ont diminué dans trois pays du G7 (au Canada, aux États-Unis et au Royaume-Uni) et sont restées inchangées en France. L'aggravation des disparités liées au genre dans la création d'entreprises est globalement cohérente avec les résultats des recherches récentes qui montrent que les femmes entrepreneures ont été plus durement touchées que leurs homologues masculins par la pandémie de COVID-19. Ce constat s'explique en grande partie par des effets sectoriels. En effet, les secteurs les plus pénalisés par la pandémie sont ceux dans lesquels les femmes entrepreneures sont surreprésentées (les services à la personne, le tourisme, etc.) (OCDE/Commission européenne, 2021[82]) et qui, pour bon nombre d'entre eux, n'ont pas encore regagné le terrain perdu. Cela étant, il ressort de plusieurs études par pays que les femmes dynamisent la création d'entreprises aux États-Unis (Tanzi, 2023[83]) et au Canada (Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat, 2023[84]) depuis deux ans, accélérant ainsi la reprise post-COVID.

Graphique 5. Progrès dans la réduction des disparités entre les genres dans l'activité entrepreneuriale émergente

Pourcentage de la population (entre 18 et 64 ans), 2018-22



Note : L'entrepreneuriat naissant désigne la proportion de personnes au sein de la population qui sont activement engagées dans la création d'une entreprise qu'elles détiendront en totalité ou en partie et dont l'activité n'a pas été rémunérée plus de trois mois. L'entrepreneuriat nouveau désigne la proportion de personnes au sein de la population qui sont actuellement propriétaires-gérantes d'une nouvelle entreprise et dont l'activité a été rémunérée pendant plus de trois mois, mais moins de 42 mois. La variation de l'écart entre les genres correspond à la variation en pourcentage de cet écart entre deux périodes (2016-20 et 2018-22) pour les personnes âgées de 15 à 64 ans.
Source : GEM (2023[85]), Tableaux spéciaux pour l'OCDE tirés de l'enquête auprès de la population adulte (enquête APS) menée par *Global Entrepreneurship Monitor* (GEM) pour la période comprise entre 2018 et 2022.

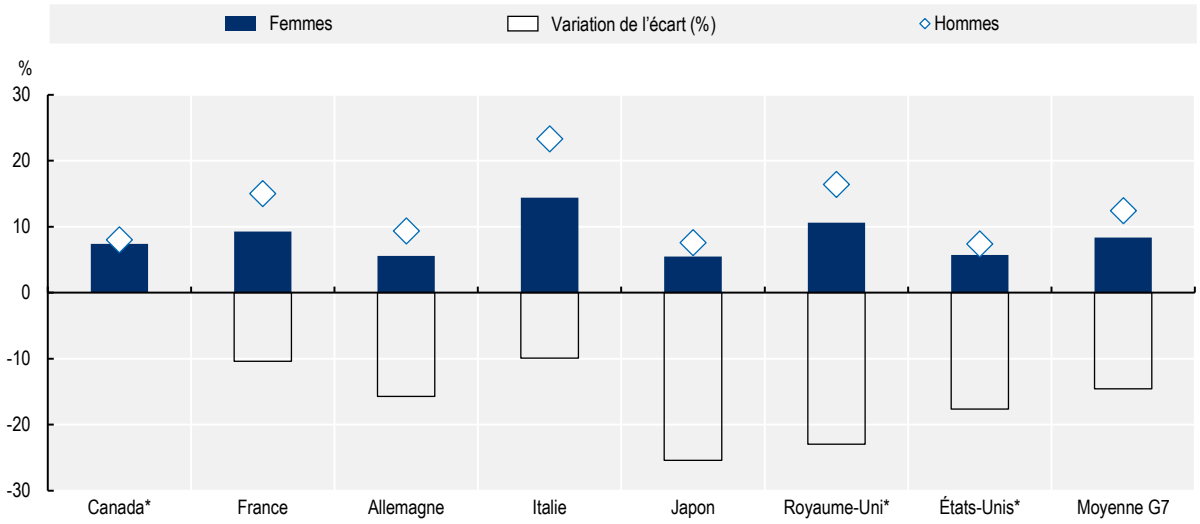
Dans l'ensemble, la proportion de travailleurs indépendants a baissé au cours de la décennie écoulée. Ce repli s'est accéléré pendant la pandémie de COVID-19 et le taux d'emploi indépendant n'a pas encore renoué avec les niveaux pré-pandémiques. Dans ce domaine, l'écart entre les genres s'est resserré entre 2018 et 2022 dans tous les pays du G7, à l'exception du Canada où il est resté inchangé. Cela tient en grande partie à un recul du taux d'emploi indépendant chez les hommes sur la période, sauf en France et aux États-Unis. En effet, la proportion de femmes exerçant une activité indépendante a augmenté de 21 % en France (contre 7 % chez les hommes) et de près de 10 % aux États-Unis (contre 2 %), d'où une

diminution de 10 % et 18 % respectivement des disparités entre les genres en matière de travail indépendant.

Les statistiques sur l'emploi indépendant extraites des enquêtes sur la population active permettent également de donner une idée approximative de l'activité entrepreneuriale. Dans les pays du G7, les hommes sont 1.5 fois plus susceptibles que les femmes d'exercer une activité indépendante. En 2022, l'Italie était le pays affichant le plus fort taux d'emploi indépendant tant pour les femmes (14 %) que pour les hommes (23 %) (Graphique 6), mais aussi le pays où le déséquilibre était le plus marqué puisque les hommes étaient 1.6 fois plus nombreux à travailler à leur compte. À l'inverse, le taux d'emploi indépendant des femmes s'établissait à 6 % en Allemagne, aux États-Unis et au Japon. C'est au Canada que l'écart est le plus faible puisque les hommes étaient seulement 1.1 fois plus nombreux que les femmes à exercer une activité indépendante en 2022.

Graphique 6. L'écart entre les genres en matière de travail indépendant diminue dans tous les pays du G7 depuis 2018

Pourcentage de la population active, 2022



Note : Les données sur les travailleurs indépendants concernant le Canada, les États-Unis et le Royaume-Uni datent de 2021. La variation de l'écart entre les genres en matière d'emploi indépendant correspond à la variation en pourcentage de cet écart entre 2018 et 2022 pour la population active.
Source : Eurostat (2023[86]), Base de données Emploi et chômage (Enquête sur les forces de travail), https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/database; Statistique Canada (2023[87]) Emploi selon la catégorie de travailleurs, données annuelles (x1000), Tableau : 14-10-0027-01 https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr, Statistics of Japan (2023[88]) Enquête sur la population active .

2.3.1. Suivi de l'entrepreneuriat féminin

Les pouvoirs publics ont besoin de disposer de données ventilées par genre qui soient plus nombreuses et de meilleure qualité afin de mieux adapter leurs politiques et programmes relatifs à l'entrepreneuriat aux besoins des femmes entrepreneures. Avec des données plus fournies, les décideurs publics pourraient mieux cerner la nature et l'ampleur des différents obstacles et repérer les domaines où intervenir en priorité. Cette démarche exige de redoubler d'efforts pour recueillir des données ventilées par genre, améliorer le rapprochement des données entre organismes publics, et renforcer les cadres et pratiques d'évaluation des politiques.

Le G7 s'emploie, collectivement, à développer le recueil de données ventilées par genre par l'intermédiaire du G20. Depuis 2013 en effet, le G20 reconnaît toute l'importance de la collecte et de l'analyse des données et considère qu'il s'agit d'un levier prioritaire dans les efforts pour remédier aux inégalités liées au genre dans l'accès au financement des PME ; il a depuis élaboré un ensemble d'indicateurs financiers ventilés par genre dans le cadre du Partenariat mondial pour l'inclusion financière du G20 (Banque mondiale, 2020[89]). En outre, la nécessité de recueillir davantage de données ventilées par genre a été mise en relief dans les Principes de haut niveau du G20 et de l'OCDE sur le financement des PME mis à jour en 2022 (OCDE, 2022[90]).

Plusieurs pays ont mis en œuvre des initiatives en ce sens au niveau national. Au **Canada**, le Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (PCFE) permet depuis sa création en 2018 d'améliorer le recueil, l'analyse et la diffusion de données relatives aux entreprises créées ou dirigées par des femmes, grâce à son réseau de 300 partenaires et ses 10 centres régionaux. Le gouvernement a renouvelé son engagement à faciliter l'accès aux données en investissant 5 millions CAD (4 millions USD) supplémentaires dans le PCFE en 2021 (Gouvernement du Canada, 2022[79]). Au **Royaume-Uni**, le programme *Investing in Women Code* a été mis en œuvre afin d'ouvrir plus largement aux femmes entrepreneures l'accès aux outils, aux ressources et aux financements du secteur des services financiers (Trésor britannique, 2021[91]). Le Code invite les établissements financiers, comme les banques, les sociétés de capital-risque et les investisseurs providentiels, à s'engager à nommer au sein de leur équipe de direction une personne chargée de promouvoir l'égalité dans toutes les interactions avec les entrepreneurs, à fournir un ensemble de données défini d'un commun accord concernant toutes les entreprises dirigées par des femmes, les entreprises à direction mixte et toutes les entreprises dirigées par des hommes, et à adopter des pratiques internes visant à améliorer le potentiel entrepreneurial des femmes. La première campagne de recueil de données menée entre janvier et septembre 2020 servira de référence pour les futures campagnes et pour l'analyse des données ventilées par genre. S'agissant du financement bancaire traditionnel, des groupes de capital-risque et des investisseurs providentiels, il ressort des données que les femmes sont largement sous-représentées parmi les demandeurs comme parmi les entrepreneurs ayant obtenu un financement.

2.3.2. Des mesures spécialement adaptées pour soutenir les entrepreneures potentielles

Pour les femmes, les obstacles à l'entrepreneuriat sont plus nombreux et plus puissants que pour les hommes. Ils sont en outre souvent imbriqués et se renforcent mutuellement. De fait, de nombreuses études montrent que, le plus souvent, les femmes ont moins facilement accès au financement de démarrage et bénéficient de réseaux professionnels de moindre envergure et moins efficaces, notamment lorsqu'il s'agit de déterminer les ressources nécessaires pour assurer la prospérité d'une entreprise. Parmi les autres freins, on peut citer les préjugés sociaux et culturels négatifs à l'égard de l'entrepreneuriat féminin, les obstacles institutionnels (politiques familiales et fiscales, par exemple), mais aussi des cadres d'action inadaptés. Dans les pays du G7, les mesures prises pour lutter contre les inégalités entre les genres en matière d'entrepreneuriat ont principalement visé à renforcer les cadres d'action et à réduire les disparités dans l'accès aux financements.

Promouvoir l'entrepreneuriat grâce à des cadres d'action adaptés

Les cadres d'action relatifs à l'entrepreneuriat féminin peuvent aider à apporter de la cohérence et de l'homogénéité aux politiques et aux programmes en la matière en définissant clairement les objectifs, les priorités, les cibles, les activités, les responsabilités et les budgets. Dans la pratique, les cadres d'action prennent souvent la forme de stratégies. Celles-ci permettent de mieux faire connaître les enjeux de l'entrepreneuriat féminin, et mettent en évidence l'engagement des pouvoirs publics à donner suite aux objectifs fixés. Ces cadres et ces stratégies peuvent contribuer à sécuriser les ressources à court et moyen termes, ce qui est souvent difficile dans les pays qui ne disposent pas de cadres d'action clairs.

Plusieurs pays du G7, dont le Canada, les États-Unis, la France et le Royaume-Uni, ont mis en place des dispositifs et des stratégies nationales plus inclusifs pour soutenir les femmes entrepreneures (OCDE, 2021[92]). Au **Canada**, la Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat (SFE), déployée en 2018, sert de cadre à la politique à l'égard de l'entrepreneuriat féminin. Elle a pour objet de permettre aux entreprises dirigées par des femmes d'avoir plus facilement accès aux financements, aux talents, aux réseaux et à l'expertise professionnelle dont elles ont besoin pour démarrer, monter en charge et prendre pied sur de nouveaux marchés, et prévoit des investissements dans la recherche et la production de données (Gouvernement du Canada, 2021[93]). La **France** a renouvelé l'Accord-cadre triennal (2021-23) en faveur de l'entrepreneuriat féminin signé avec Bpifrance, qui vise à mieux accompagner l'entrepreneuriat, à fludifier l'accès des femmes entrepreneures aux financements et à lutter contre les stéréotypes de genre dans l'écosystème entrepreneurial (bpifrance, 2021[94]). En **Allemagne**, le plan d'action adopté en 2023 dans l'objectif d'accroître le nombre de femmes à la tête de petites et moyennes entreprises compte plus d'une quarantaine de mesures destinées à soutenir les femmes entrepreneures et les travailleuses indépendantes. Ces mesures concernent notamment l'augmentation des ressources financières, l'amélioration de l'environnement réglementaire et une visibilité et reconnaissance accrues des contributions et des réussites des femmes entrepreneures (BMWK, 2023[95]). Le **Royaume-Uni** a lancé un programme s'adressant spécifiquement aux femmes et géré par *Innovate UK*, l'agence britannique de l'innovation, afin d'encourager et d'aider un plus grand nombre de femmes entrepreneures à recourir aux dispositifs de soutien à l'innovation. Depuis la mise en œuvre de ce programme en 2016, le nombre de femmes sollicitant le soutien de *Innovate UK* a augmenté de 70 % (Research and Innovation, Royaume-Uni, 2023[96]). Les **États-Unis** ont adopté une stratégie nationale pour l'équité et l'égalité des genres (The White House, 2023[97]) ainsi qu'une stratégie pour la sécurité économique des femmes dans le monde (*U.S. Strategy on Global Women's Economic Security*) (Département d'État américain, 2022[98]), qui contiennent chacune un volet consacré aux femmes entrepreneures.

Faciliter l'accès aux capitaux

On observe que l'accès aux capitaux n'est pas équitable et qu'il est défavorable aux femmes entrepreneures, un aspect qui reste problématique dans les pays du G7. Ce déséquilibre entre les genres dans l'accès au financement tient souvent à des défaillances des institutions et des marchés tant au niveau de la demande que de l'offre sur les marchés financiers (ex. : partialité des marchés financiers, inefficacité des politiques et des programmes, asymétries d'information), mais aussi aux caractéristiques propres aux entreprises dirigées par des femmes en termes de taille, de secteur d'activité, d'ancienneté, etc. (OCDE, 2023[1]). Ainsi, aux **États-Unis**, 25 % des entreprises dirigées par des femmes se sont vu refuser un prêt en 2022, contre 19 % seulement des entreprises dirigées par des hommes (Bareham, 2023[99] ; Corcoran et al., 2023[100]). En outre, on observe une grande inégalité dans l'accès au financement des entreprises offrant des perspectives de croissance. Environ 2 % du total des investissements de capital-risque dans le monde sont dirigés vers des entreprises créées par des femmes et les apports de capital-risque obtenus par ces entreprises sont en moyenne inférieurs à ceux accordés aux entreprises créées par des hommes (OCDE, 2023[1]). Le fait que les femmes soient peu nombreuses parmi les investisseurs et les bailleurs de fonds explique en partie les préjugés de genre dans les pratiques de prêt et les préférences des investisseurs. À titre d'exemple, on constate que 19 % seulement des associés des sociétés de capital-risque **canadiennes** sont des femmes (Canadian Venture Capital Private Equity Association, 2021[101]).

Les pays du G7 ont intensifié leurs efforts pour résorber les inégalités entre les genres en matière de financement de l'entrepreneuriat, notamment, depuis quelques années, auprès des entreprises innovantes et à forte croissance. On l'a vu, le **Canada**, avec sa stratégie SFE, cherche à ouvrir plus largement aux femmes entrepreneures l'accès aux financements par l'intermédiaire du Fonds de prêts pour les femmes en entrepreneuriat, doté de 55 millions CAD (40 millions USD). Ce fonds propose des prêts à concurrence de 50 000 CAD (36 500 USD) à des femmes entrepreneures et propriétaires d'entreprises (Gouvernement

du Canada, 2021[93]). La SFE prévoit par ailleurs des investissements destinés à renforcer les capacités globales de l'écosystème de l'entrepreneuriat et combler les lacunes dans les services qu'il offre aux femmes entrepreneures. À cet effet, le Fonds pour l'écosystème de la SFE a été doté de 165 millions CAD (120 millions USD), afin de soutenir les organisations à but non lucratif qui accompagnent les femmes entrepreneures, et une enveloppe de 15 millions CAD (11 millions USD) a été allouée à l'« Initative pour l'inclusion des femmes dans le secteur du capital de risque » afin d'accroître l'accès des femmes entrepreneures à ce type de financement, de réduire les préjugés de genre et de bâtir un secteur du capital-risque plus inclusif au Canada.

Dans le cadre de la loi de finances 2021, l'**Italie** a mis en place un fonds en faveur de l'entrepreneuriat féminin (*Fondo impresa femminile*) qui accorde des financements subventionnés et des aides non remboursables à des entreprises dirigées par des femmes, en particulier dans le secteur de la haute technologie. Sont également prévus des programmes et des initiatives visant à développer la culture entrepreneuriale des femmes ainsi que des programmes de formation et de conseil à destination des domaines et des professions où les femmes sont peu représentées. D'un montant initial de 40 millions EUR, la dotation du fonds a été portée à 400 millions EUR grâce à des ressources issues du Plan national de relance et de résilience (Gouvernement de l'Italie, 2022[102] ; JERI-WEC, 2023[103]). En outre, depuis 2013, le fonds central de garantie pour les PME contient des dispositions spéciales visant à faciliter l'accès aux financements pour les entreprises dirigées par des femmes. La Direction de l'égalité des chances et le ministère des Entreprises et du Made in Italy signeront avant la fin de l'année 2023 un accord qui actualisera les conditions d'éligibilité au fonds de garantie.

Développer l'accès au microfinancement

Le microfinancement est conçu pour contourner les obstacles rencontrés dans le secteur bancaire traditionnel et sur le marché du crédit ; à ce titre, il représente une solution de financement importante pour soutenir les femmes entrepreneures. De fait, les femmes forment le principal groupe cible des institutions de microfinancement (IMF) puisqu'elles représentent près de 60 % des bénéficiaires de microcrédits dans l'Union européenne (OCDE/Commission européenne, 2021[82]). La plupart des IMF proposent des dispositifs de soutien complets, associant microcrédits et services non financiers (tutorat, accompagnement, formation...). Avec ces offres conjuguant soutien financer et services complémentaires, les IMF contribuent à accroître les chances de pérenniser l'entreprise financée et la probabilité de voir le prêt remboursé. Les évaluations mettent en évidence l'efficacité de ces services non financiers en particulier pour les femmes entrepreneures, qui sont relativement moins qualifiées et disposent de réseaux professionnels plus limités (OCDE/Commission européenne, 2021[82] ; Halabisky, 2017[104]).

Les pays du G7 ont déjà mis en œuvre diverses initiatives pour soutenir et renforcer le secteur de la microfinance, notamment en augmentant l'offre de microcrédits et en modernisant les pratiques commerciales. À titre d'exemple, Adie, la principale organisation de microfinance en **France**, qui bénéfice d'un soutien public, a mis en place la signature électronique en 2020 afin de réduire le temps de traitement des dossiers de prêts et d'accélérer le versement des fonds aux entrepreneurs (OCDE/Commission européenne, 2021[82]). En **Italie**, afin de limiter les conséquences négatives de la pandémie de COVID-19 sur les entrepreneurs ayant contracté des microcrédits, le gouvernement a pris différentes mesures : moratoire sur le remboursement des prêts, garanties pouvant couvrir 80 % du montant du prêt, et relèvement du plafond des microcrédits aux entreprises, porté de 25 000 EUR à 40 000 EUR (de 29 500 USD à 47 300 USD environ) (OCDE/Commission européenne, 2021[82]).

2.4. Des politiques pour favoriser l'activité des femmes dans les métiers nécessitant des compétences numériques, scientifiques et technologiques

Feuille de route du G7 réuni à Taormine pour un environnement économique respectant l'égalité entre les [genres] (2017), paragraphe 2g

« [...] Promouvoir la participation des filles et des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie, des mathématiques et de la médecine (STIMM). Reconnaissant que le domaine des compétences numériques, scientifiques et technologiques est toujours celui dans lequel les femmes et les filles sont sousreprésentées, que de telles compétences constituent une exigence importante pour de nombreux emplois décents et bien rémunérés dans l'économie d'aujourd'hui, [...] nous nous engageons à : appuyer les universités et les instituts de recherche, le cas échéant, pour que ces derniers intègrent la dimension de genre dans les cours et programmes d'études universitaires ainsi que dans les contenus de recherche et d'innovation. Renforcer la collaboration entre le milieu universitaire, les établissements de recherche et le secteur privé [...] »

Dans les pays du G7 et au-delà, le genre continue de jouer un rôle important dans le choix de carrière des personnes. Les femmes continuent d'être sous-représentées dans les domaines liés aux STIM et surreprésentées dans les domaines liés à l'éducation, la santé et le social. Il importe de continuer de favoriser l'activité des femmes dans les STIM, étant donné que les emplois sont en général bien rémunérés et que l'écart de rémunération entre les genres est souvent relativement faible (Bertrand, 2020[105] ; Samaniego et al., 2023[106]). L'écart de rémunération entre les genres est un facteur crucial, la rémunération des femmes diplômées de l'enseignement supérieur ne s'élevant qu'à quelque 76 % de celle de leurs homologues masculins (Encinas-Martín et Cherian, 2023[107]).

L'un des principaux engagements formulés dans la Feuille de route du G7 pour un environnement économique respectant l'égalité entre les [genres] adoptée par les Chefs d'État et de gouvernement en 2017 à Taormine était de « promouvoir la participation des filles et des femmes dans les domaines des sciences, de la technologie, du génie, des mathématiques et de la médecine ». En 2020, la proportion moyenne des femmes parmi l'ensemble des diplômés de l'enseignement supérieur dans les STIM s'établissait à 31 % dans les pays du G7, soit un niveau légèrement inférieur à la moyenne de l'OCDE (32.1 %). Dans les pays du G7, la proportion de femmes parmi les diplômés en STIM au Japon et en Allemagne était inférieure à la moyenne du G7 et de l'OCDE. La proportion de femmes diplômées en STIM était la plus faible au Japon, s'établissant à 17.2 %, tandis qu'elle était la plus élevée en Italie, atteignant 38.9 % (Tableau de bord du G7 sur les écarts entre les genres, indicateur 2b).

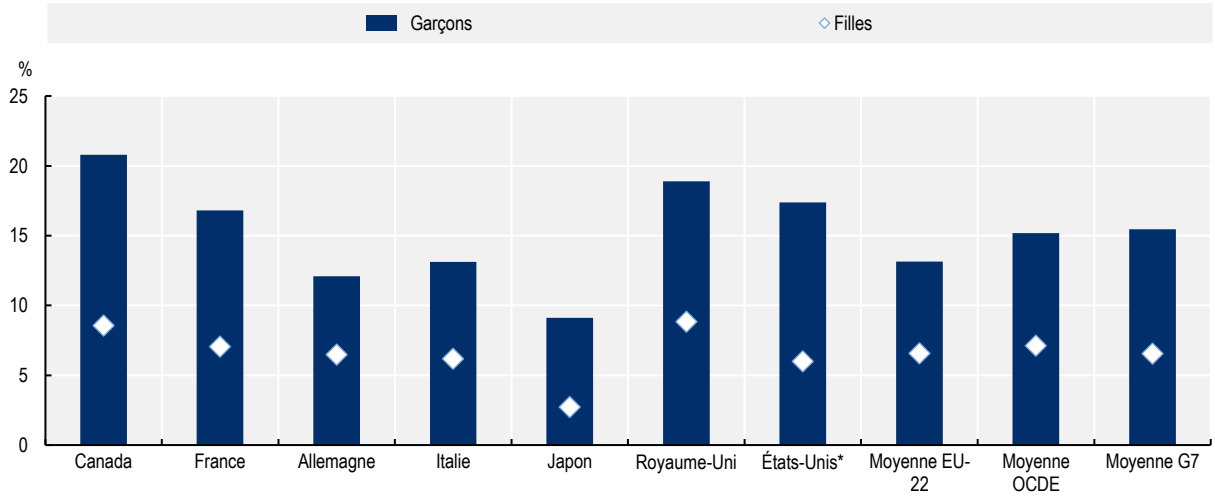
Le genre joue un rôle important dans les choix de carrière des adultes, mais aussi dans les aspirations professionnelles des jeunes garçons et jeunes filles. L'analyse des données du PISA 2018 met en évidence une corrélation claire et uniforme entre le genre et le choix de carrière. Il en ressort que dans tous les pays participants, les garçons sont plus nombreux que les filles à souhaiter travailler dans les domaines des sciences et de l'ingénierie ou des technologies de l'information et des communications (TIC) à l'âge de 30 ans. L'OCDE (2015[108]) a montré que les disparités de performance scolaire entre garçons et filles ne sont pas dues à des différences d'aptitudes innées, mais qu'elles trouvent plutôt leur origine dans l'attitude des élèves vis-à-vis de l'apprentissage et leur comportement à l'école, dans la façon dont les uns et les autres choisissent d'occuper leur temps de loisirs, et dans la confiance qu'ils ont – ou pas – dans leurs propres aptitudes en tant qu'élèves. La participation des filles et des jeunes femmes dans les STIM se heurte à des obstacles tels que les normes de genre, le nombre limité de modèles auxquels elles peuvent s'identifier, les écarts en matière d'éducation et les préjugés inconscients. En vue de surmonter ces obstacles, des initiatives devraient être mises en place pour garantir l'égalité des genres en matière d'accès à l'enseignement des STIM, faire la promotion de modèles variés et créer des environnements et des discours inclusifs qui favorisent la participation des femmes dans les STIM.

Un examen plus attentif des pays du G7 montre que la part des femmes qui envisagent de travailler dans les sciences ou l'ingénierie ou dans les technologies de l'information et des communications est plus faible

en Italie, en France et au Japon qu'en moyenne dans l'OCDE. En revanche, la part des femmes qui envisagent de travailler dans l'un ou l'autre de ces domaines est plus élevée au Canada qu'en moyenne dans l'OCDE (Graphique 7 et Graphique 8). C'est au Japon que la proportion de filles envisageant d'exercer une profession scientifique ou technologique à l'âge de 30 ans est la plus faible, ce qu'illustre directement la proportion réelle de femmes actuellement inscrites dans les filières STIM à l'université. Parmi les pays du G7, le Japon est celui qui compte la proportion la plus faible de femmes inscrites dans les filières STIM. La réduction de cet écart entre les genres pourrait accroître de 20 % la productivité totale des facteurs du Japon (Xu, 2023[109]).

Graphique 7. Les filles sont moins nombreuses que les garçons à envisager d'exercer une profession STIM

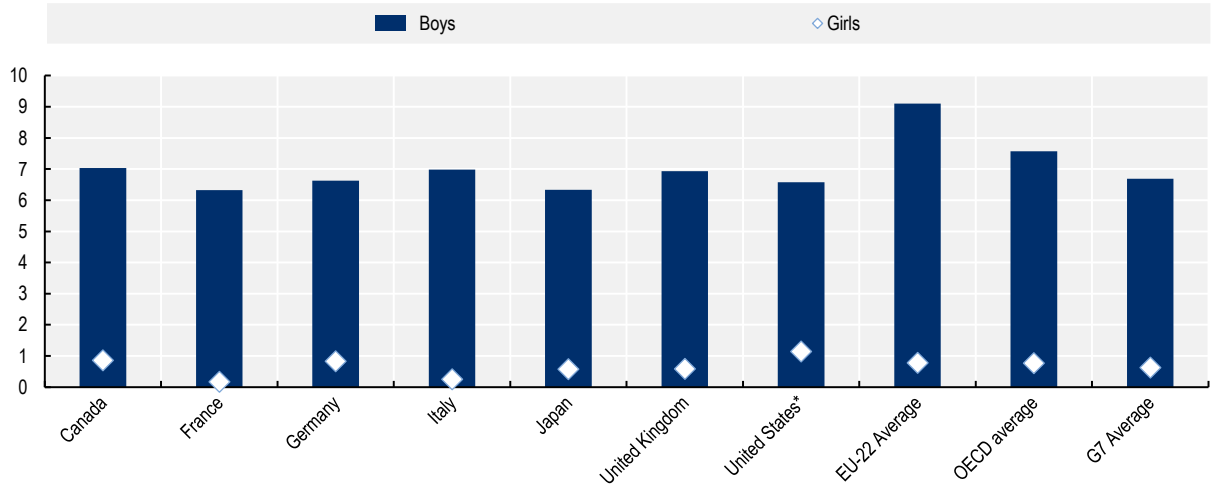
Proportion de garçons et de filles envisageant d'exercer une profession scientifique ou technologique d'ici l'âge de 30 ans.



Source : base de données PISA 2018 de l'OCDE

Graphique 8. Les filles sont moins nombreuses à envisager de travailler dans les TIC que dans les STIM en général

Proportion de garçons et de filles envisageant de travailler dans les TIC d'ici l'âge de 30 ans.



Source : base de données PISA 2018 de l'OCDE

Dans les pays du G7, la part des femmes qui envisagent de travailler dans le secteur des TIC est extrêmement faible, à l'inverse de celle des hommes. La part des filles qui envisagent de travailler dans les TIC à l'âge de 30 ans est inférieure à 3 % dans l'ensemble des pays participant à l'enquête PISA de l'OCDE (OCDE, 2019[110]). En outre, l'écart entre la proportion de garçons et de filles qui envisagent de travailler dans les TIC s'est creusé au fil des ans. Entre les enquêtes PISA 2015 et 2018, la part des garçons envisageant de travailler dans les TIC à l'âge de 30 ans a augmenté de 1.1 point de pourcentage, tandis que celle des filles a connu une augmentation de 0.2 % seulement. C'est au Royaume-Uni que la proportion de filles envisageant d'exercer une profession scientifique ou technologique était la plus élevée. En revanche, la proportion de filles qui envisagent de travailler dans le secteur des TIC au Royaume-Uni est inférieure à la moyenne de l'OCDE. De leur côté, les États-Unis comptent la proportion la plus élevée de filles envisageant de travailler dans les TIC, mais la proportion de filles envisageant d'exercer une profession scientifique ou technologique à l'âge de 30 ans y est inférieure à la moyenne de l'OCDE.

Les aspirations professionnelles des filles et des garçons sont souvent le reflet des possibilités et du soutien qui leur sont offerts dans leur pays. Les garçons et les filles sont souvent pénalisés par les stéréotypes qui perdurent dans les écoles, les communautés et même les familles. Dans tous les pays participant à l'enquête PISA de l'OCDE où un « questionnaire destiné aux parents » a été diffusé en 2012, les parents étaient plus susceptibles d'attendre de leurs fils, plutôt que de leurs filles, qu'ils travaillent dans un domaine lié aux STIM. Le plus souvent, les divergences entre les aspirations professionnelles des garçons et des filles ne reposent pas sur des différences innées d'aptitudes, mais sont plutôt fonction de ce que les élèves considèrent comme leurs points forts sur le plan scolaire. Selon l'enquête PISA 2018 de l'OCDE, les garçons avaient davantage tendance que les filles à obtenir de mauvais résultats en lecture, en sciences et en mathématiques. Néanmoins, parmi les bons élèves, les garçons obtenaient de meilleurs résultats que les filles en sciences et en mathématiques, quoique leurs performances n'étaient que légèrement supérieures. Bien que les désavantages des filles en mathématiques aient diminué, seuls 14 % des filles de 15 ans ayant obtenu les meilleurs résultats en sciences ou en mathématiques déclaraient qu'elles envisageaient d'exercer une activité professionnelle dans les domaines des sciences ou de l'ingénierie, alors que 26 % des garçons du même âge ayant obtenu les meilleurs résultats déclaraient envisager d'exercer ce type d'activité. Il y a de nombreuses raisons à cet écart, mais de

manière générale les filles ont moins confiance que les garçons dans leur capacité de résoudre des problèmes de mathématiques ou de sciences. Même les filles qui obtiennent de bons résultats font état d'un plus grand sentiment d'anxiété à l'égard des mathématiques que les garçons, et elles ont souvent une plus grande peur de l'échec que ces derniers.

Pour que les filles soient mieux représentées dans les STIM, il faut des politiques qui sensibilisent davantage les enseignants, les parents et les employeurs à leurs préjugés conscients et inconscients, aux stéréotypes, et aux barrières et obstacles institutionnels et sociétaux qui empêchent les femmes de réaliser pleinement leur potentiel. Il est pertinent de mettre en place des politiques ciblées qui fassent connaître aux jeunes filles les carrières et les possibilités offertes par les domaines STIM et qui les encouragent activement à aspirer à exercer une profession dans ces domaines en surmontant les stéréotypes et les obstacles qu'elles rencontrent tout au long de leur scolarité et de leur parcours professionnel. En plus d'encourager les femmes à s'orienter vers les STIM, il est tout aussi important de supprimer les obstacles qui les empêchent de progresser dans les professions STIM et de privilégier les politiques qui contribuent à retenir les femmes dans ces domaines.

2.4.1. Collaboration entre universités, entreprises et responsables de l'élaboration des politiques pour lutter contre les inégalités entre les genres dans l'enseignement des STIM

En 2017, les dirigeants du G7 réunis à Taormine se sont engagés résolument, en adoptant la Feuille de route du G7 pour un environnement économique respectant l'égalité entre les [genres], à soutenir activement les filles et les femmes dans les domaines STIM. Depuis lors, les pays du G7 ont réussi à mettre en œuvre et à soutenir des initiatives au moyen de différentes méthodes d'intervention en vue de favoriser la représentation des femmes dans les filières et métiers STIM.

Parmi les initiatives les plus importantes menées en **Italie** figure le programme « Girls Code it Better », dont l'objectif est d'encourager un plus grand nombre de filles, par l'intermédiaire de clubs technologiques établis dans les établissements d'enseignement secondaire, à s'orienter vers des carrières dans les STIM et les TIC. Dans le cadre de ce programme, une formation de 45 heures est dispensée aux filles l'après-midi, en dehors des heures de cours, par une personne compétente dans le domaine des TIC et par une autre ayant des compétences techniques. Les participantes ont la possibilité de choisir un domaine parmi une liste de disciplines technologiques telles que la conception 3D et la conception de sites web, entre autres, et sont accompagnées dans la réalisation d'un projet dans le domaine en question. Créé en 2014, le programme a réussi à se développer et comptait 522 clubs répartis dans 223 établissements secondaires en 2022, auxquels étaient inscrites plus de 10 000 filles originaires de 17 régions italiennes (EU Digital Skills and Jobs Platform, 2023[111]). Depuis 2017, plusieurs projets ont été mis en œuvre pour renforcer les compétences des filles dans les STIM, par exemple les projets « We learned STEM in Summer » et « STEM 2020 » (Gouvernement de l'Italie, 2021[112]). En outre, 1.1 milliard EUR a été alloué au titre du plan national italien pour la reprise et la résilience, pour améliorer la formation des élèves, des enseignants et du personnel scolaire dans les domaines des STIM (Gouvernement de l'Italie, 2023[113]). Au titre de ce plan, 600 millions EUR ont été débloqués pour renforcer les matières STIM dans tous les cycles de l'enseignement concernés. L'objectif de cette initiative est de garantir l'égalité des chances en matière d'études et d'orientation professionnelle dans les disciplines STIM.

En **France**, la Fondation L'Oréal a lancé le programme « Pour les filles et la science » en 2014 pour encourager les femmes à s'orienter vers les métiers STIM. Ce programme prévoit une intervention en classe d'une heure, assurée par des jeunes scientifiques ayant reçu la bourse L'Oréal-UNESCO « Pour les femmes et la science » ou appartenant à la Division de la recherche et de l'innovation du groupe L'Oréal. À cette occasion, elles font part de leur expérience et expliquent leur parcours professionnel aux élèves ; elles leur fournissent également des renseignements sur les carrières scientifiques ainsi que sur les stéréotypes liés au genre. Une évaluation du programme menée récemment a montré que ces

interventions contribuaient à réduction des stéréotypes associés aux métiers scientifiques et aux différences de compétences entre les genres. En outre, elles ont permis d'augmenter les chances des filles ayant obtenu d'excellents résultats en dernière année du cycle secondaire de s'inscrire dans les programmes d'études supérieures en STIM dominés par les hommes (Breda et al., 2023[114]).

Au fil des ans, la NASA (Administration nationale de l'aéronautique et de l'espace), le principal organisme scientifique des **États-Unis**, a joué un rôle essentiel dans le cadre des efforts déployés par le pays pour faire progresser le nombre de femmes dans les STIM, au moyen de nombreuses initiatives telles que « Next Gen STEM » et le programme « Minority University Research and Education Project » (MUREP). « Next Gen STEM » fait partie des projets qui visent à susciter l'intérêt des élèves pour les STIM en les familiarisant avec les travaux de la NASA. La collaboration avec la série vidéo SciGirls, une série télévisée du service public, qui visait à créer des contenus ayant la NASA pour thème afin de susciter l'intérêt des filles pour les STIM, constitue un exemple d'initiative entreprise dans ce cadre. Au titre du programme MUREP, la NASA a créé une initiative pour les établissements d'enseignement supérieur et les universités pour femmes visant à aider les femmes à surmonter les obstacles qui les empêchent de travailler dans les domaines des STIM. Cette année, le MUREP a accordé un financement de 5 millions USD à sept établissements d'enseignement supérieur et universités pour femmes afin de concevoir des stratégies visant à accroître le maintien des femmes dans les filières et les carrières STIM.

Le **Canada** est doté de « Hackergal », une organisation à but non lucratif semblable à l'initiative italienne « Girls Code it Better » qui travaille avec des collégiennes et des lycéennes, ainsi qu'avec des élèves non binaires, pour les inciter à apprendre à coder. L'organisation tisse des liens avec les élèves dans différents cadres, comme les salles de classe, les centres communautaires, les programmes de cours d'été et les marathons de programmation (hackathons). « Hackergal » travaille également avec les éducateurs et éducatrices, les conseils scolaires et les districts scolaires pour les former et leur fournir des informations sur l'intégralité de leur programme de codage, avec pour objectif de créer un espace sûr où les filles peuvent apprendre, faire des erreurs et acquérir de la confiance dans leur capacité de coder.

Le **Japon**, conscient des difficultés rencontrées par les femmes dans le domaine des STIM, s'efforce activement d'y remédier. Pour encourager les femmes à s'orienter vers les STIM, le Japon a lancé l'initiative « Riko-challe ». Menée en collaboration avec des entreprises, des universités et des organismes académiques, cette initiative a permis de constituer un réseau de soutien qui comptait 865 établissements en mars 2023. Ensemble, ils organisent chaque année des événements d'été à l'intention des collégiennes et lycéennes, qui incluent des visites de lieux de travail spécialisés dans les STIM et des occasions d'acquérir une expérience pratique. En juin 2018, le Japon a également lancé l'initiative « STEM Girls Ambassadors », à travers laquelle des ambassadrices servent de modèles pour inciter davantage de filles à choisir des carrières STIM. En 2023, une douzaine d'universités japonaises ont introduit des quotas d'étudiantes en STIM, comme suite aux propositions formulées par le Conseil du gouvernement en 2022 d'accorder des subventions encourageant les initiatives qui visent à accroître le nombre de femmes dans les STIM.

Entre 2009 et 2020, le **Royaume-Uni** a réussi à faire progresser de 30 % le nombre de filles préparant les examens de fin d'études secondaires (A-levels) dans les disciplines STIM en Angleterre. Entre 2011 et 2020, la part des femmes acceptées dans des formations de premier cycle universitaire à temps plein dans le domaine des STIM a augmenté de 50.1 %. Le projet de recherche « Gender Balance in Computing », qui a bénéficié d'un financement du ministère de l'Éducation à hauteur de 2.4 millions GBP, visait à identifier les méthodes permettant d'encourager les jeunes filles à s'intéresser à l'informatique dès le début de leur scolarité et à étudier l'informatique dans le cadre de leurs diplômes de fin d'études secondaires (GCSE et A-levels). En septembre 2023, ce programme est devenu le projet « I Belong », et propose un ensemble de formations et de ressources et fournit aux enseignants et aux chefs d'établissement un soutien à la mise en œuvre, dans le but de faire mieux comprendre quels sont les obstacles à la participation des filles dans le domaine de l'informatique. En plus d'encourager les femmes à obtenir des diplômes et à exercer des professions dans les STIM, le Royaume-Uni s'est également

efforcé de retenir les femmes dans ces domaines. Le gouvernement a soutenu des initiatives comme le programme « STEM ReCharge », qui est destiné aux femmes ayant interrompu leur carrière pendant une période prolongée pour s'occuper d'autrui et leur permet d'acquérir les compétences nécessaires pour réussir sur le marché du travail.

L'**Allemagne** a bâti des partenariats réussis entre le gouvernement et les entreprises privées qui visent à encourager, au moyen de diverses initiatives, les filles et les femmes à s'orienter vers les STIM. Chaque année, des entreprises techniques, des entreprises dotées de départements techniques et d'installations de formation technique, des universités et des centres de recherche sont invités à organiser une journée portes ouvertes pour les filles (intitulée « Girls Day ») afin de leur présenter les emplois et les professions où les femmes occupent moins de 40 % des postes. L'incidence sur les choix professionnels des filles est très positive. L'initiative « Klischeefrei » rassemble des représentants des domaines de l'éducation et de la formation, de la politique, des entreprises et de la recherche. Elle a pour objectif de veiller à ce que les choix en matière d'études et de carrières soient exempts de stéréotypes liés au genre. D'ici 2023, plus de 560 organisations partenaires auront rejoint l'initiative. Les travaux fructueux réalisés au titre du Pacte national pour les femmes dans les professions STIM lancé par le ministère fédéral de l'Éducation et de la Recherche sont désormais menés par l'agence « MINTvernetzt » de mise en réseau dans le domaine des STIM, dans le cadre du programme « Alliance for Women in STEM Professions » du plan d'action « MINT[16] ». Au moyen de son initiative la plus récente, intitulée #empowerGirl, celle-ci vise à proposer au moins 1000 stages à des filles d'ici 2024, en collaboration avec son réseau de partenaires. L'objectif est de garantir l'égalité des chances pour les filles dans les entreprises et les commerces, étant donné que trop peu de stages ont été proposés jusqu'à présent et qu'ils ne sont souvent trouvés que par le biais de contacts personnels.

[16] MINT est l'acronyme allemand signifiant mathématiques, informatique, sciences naturelles et technologie, et est comparable au concept des STIM.

3 Lutter contre les inégalités entre les genres à l'échelle mondiale

Communiqué des chefs d'État et de gouvernement du G7 à Elmau (2022), page 28

« ... À l'heure où nous nous efforçons de traiter les enjeux internationaux de notre temps, nous sommes conscients du fait qu'ils ne sont pas neutres du point de vue du genre et nous sommes déterminés à lutter contre leurs effets sexospécifiques. Nous nous engageons à déployer tous nos efforts pour, collectivement, augmenter la part de l'APD bilatérale du G7 en faveur de l'égalité entre les [genres] et de l'autonomisation des femmes et des filles dans les années à venir... ».

L'état des lieux dressé dans le présent document porte plus généralement sur les engagements en faveur de l'égalité des genres qui ont été pris sous les Présidences du G7 de ces six dernières années, à savoir Taormine (2017), Charlevoix (2018), Biarritz (2019), Carbis Bay (2021) et Elmau (2022).

L'égalité des genres, l'autonomisation de toutes les femmes et les filles et leur pleine jouissance des droits humains à l'échelle mondiale ont été fixées comme un objectif à part entière au titre de l'Objectif de développement durable (ODD) 5 du Programme de développement durable à l'horizon 2030. La mise en œuvre de ce programme nécessite une action collective afin d'équilibrer les dynamiques de pouvoir, de venir à bout des obstacles systémiques à l'égalité des genres, et d'autonomiser les femmes et les filles dans toute leur diversité. Les défis d'ampleur mondiale, qu'il s'agisse des chocs climatiques, des conflits ou de la pandémie de COVID-19, ont des répercussions disproportionnées sur les femmes et les filles dans toute leur diversité. Les vastes répercussions socioéconomiques de la pandémie mondiale de COVID-19 ont creusé les écarts préexistants entre les genres et aggravé les inégalités dans ce domaine entre les pays et au sein de ces derniers (Mckinsey & Company, 2020[115]) (ONU-Femmes, 2020[116]). Elles ont touché de manière disproportionnée les femmes et les filles des pays en développement et ont infléchi les progrès en direction de l'égalité des genres accomplis depuis des années. En leur qualité de partenaires au développement et de membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, les pays du G7 ont un rôle moteur important à jouer dans la promotion de l'égalité des genres et le soutien à apporter aux femmes et aux filles dans toute leur diversité à l'échelle mondiale.

Dans le Communiqué de la Réunion des ministres du Développement du G7 de 2022 (Sommet du G7 à Elmau, 2022[117]), les pays du G7 ont affirmé leur intention de renforcer l'impact des activités d'aide sur l'égalité des genres en privilégiant progressivement des approches porteuses de transformation. Ils ont également considéré les *Orientations du CAD pour les partenaires au développement en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles* (OCDE, 2022[118]). Ces orientations reconnaissent que la thématique de l'égalité des genres doit être prise en compte à chaque étape des interventions d'aide au développement et d'aide humanitaire – de l'élaboration des politiques à la conception, lors de la mise en œuvre et du financement, du suivi et de l'évaluation.

Les pays du G7 se sont également engagés à déployer tous leurs efforts pour non seulement améliorer la qualité de leurs politiques et de leurs pratiques dans ce domaine sur la base des nouvelles orientations, mais également pour accroître, collectivement, au cours des années à venir, leur part d'APD bilatérale ventilable à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans toute leur diversité, et pour assurer le suivi de leurs performances au moyen du Marqueur Égalité des genres du

CAD de l'OCDE. Le tableau de bord du G7 sur les inégalités entre les genres permet de suivre cette aide au moyen d'un indicateur et de données relatifs à la « Part des activités d'aide ayant l'égalité des genres comme objectif significatif (GE1) et principal (GE2) ».

3.1. Les cadres d'action de la politique étrangère et de la coopération pour le développement

De manière générale, le renforcement de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes et des filles dans le monde entier bénéficie d'un fort soutien politique dans les pays du G7. Ceux-ci intègrent désormais une perspective axée sur l'égalité des genres dans l'ensemble de leurs politiques et de leurs stratégies de coopération pour le développement.

Le **Canada**, la **France**, et plus récemment l'**Allemagne**, ont opté pour des politiques étrangères féministes ou des politiques de développement international féministes. Depuis 2016, le **Canada** mène une politique étrangère féministe dans tous les domaines de son engagement international, dont la diplomatie, les initiatives à l'appui de la paix et de la sécurité, les relations commerciales et économiques, l'aide internationale et les services consulaires. Cette politique se décline notamment en une panoplie de politiques, de programmes et d'initiatives internationaux complémentaires, tels que la politique d'aide internationale féministe du Canada ; la Stratégie de diversification du commerce, que sous-tend une approche inclusive du commerce ; et le Plan national d'action consacré aux femmes, à la paix et à la sécurité. Au titre de sa *politique d'aide internationale féministe* (Affaires mondiales Canada, 2021[119]), le Canada s'engage en faveur d'une approche féministe du soutien à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles, qui est la meilleure façon de bâtir un monde plus pacifique, plus inclusif et plus prospère. L'examen par les pairs mené par le CAD de l'OCDE en 2018 reconnaissait que l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles figuraient au cœur de l'engagement international du Canada, et citait spécifiquement la politique d'aide internationale féministe comme une mesure essentielle au service de la réduction de la pauvreté (OCDE, 2018[120]). L'examen rappelait également la nécessité de poursuivre l'élaboration d'orientations à l'intention du personnel et des partenaires, afin d'assurer une mise en œuvre cohérente de cette politique.

La **France** a adopté une diplomatie féministe en 2019, faisant de l'égalité des genres une priorité, aussi bien sur le plan intérieur qu'à l'échelle internationale. La diplomatie féministe fournit l'orientation à l'intégration transversale de la problématique de l'égalité des genres dans toutes les actions menées par le pays, en visant à relever des défis multiples, tels que la diminution des inégalités et le développement durable, la paix et la sécurité, la défense et la promotion des droits fondamentaux, et les enjeux climatiques et économiques. Par ailleurs, la politique de développement de la France de 2018 énonce cinq priorités thématiques parmi lesquelles figure l'égalité des genres (Interministerial International Cooperation and Development Committee, 2018[121]). Dans le cadre du renouvellement de la Stratégie internationale pour l'égalité entre les femmes et les hommes (2018-22), le Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes, une instance indépendante externe, a rédigé un rapport dressant le bilan de la mise en œuvre de la stratégie, et proposé des recommandations visant à parfaire et à élargir le cadre de la diplomatie féministe de la France (Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes, 2023[122]). Dans l'examen par les pairs menés par le CAD en 2018, il était recommandé à la France d'augmenter les moyens financiers alloués à l'égalité des genres pour mettre en œuvre la *Stratégie genre et développement* de 2018 (OCDE, 2018[123]).

L'**Allemagne** a mis en place une politique étrangère féministe et une politique du développement féministe en 2023. La politique étrangère énonce l'ambition du pays de s'attaquer aux inégalités entre les genres et de promouvoir les droits des femmes et des populations marginalisées dans les initiatives à l'appui de la paix, de la sécurité et de l'action humanitaire, et dans les processus climatiques et économiques, et de favoriser une représentation et une participation équitables - ainsi que la diversité dans le service des

affaires étrangères. La politique étrangère et la politique de développement féministes définissent quatre domaines d'action : renforcement des droits, des ressources et de la représentation ; ancrage d'une approche féministe à l'échelle de l'ensemble du portefeuille d'activités et promotion ciblée de l'égalité des genres ; alliances internationales ; et adoption d'une conduite ayant valeur d'exemple. Afin d'accompagner la mise en œuvre de sa politique de développement féministe, l'Allemagne a organisé un atelier de lancement des Orientations du CAD de l'OCDE, et publiera un nouveau Plan d'action sur le genre, qui servira de plan de mise en œuvre pour la Stratégie à l'appui d'un développement féministe. Lors de l'examen par les pairs mené par le CAD en 2021, il a été recommandé à l'Allemagne d'investir davantage dans l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes afin de renforcer sa coopération pour le développement (OCDE, 2021[124]).

Le **Royaume-Uni**, les **États-Unis** et l'**Italie** ont tous fait de l'égalité des genres une obligation légale du développement international (Encadré 5). La première stratégie des **États-Unis** sur l'équité et l'égalité des genres date de 2021. Son objectif est d'instaurer l'égalité des genres sur le territoire national et à l'étranger (The White House, 2021[125]). Une stratégie sur la sécurité économique des femmes a été élaborée en 2023 (Département d'État américain, 2022[98]). L'examen par les pairs mené par le CAD en 2022 recommandait aux États-Unis d'élaborer une politique de coopération pour le développement à l'échelle de l'ensemble de l'administration, afin de renforcer la promotion de l'équité et de l'égalité des genres à l'étranger (OCDE, 2022[126]). En 2023, les États-Unis ont mis en place une politique sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (*Gender Equality and Women's Empowerment Policy*) (USAID, 2023[127]), dont les principaux objectifs stratégiques sont la réduction des écarts entre les genres ; les efforts visant à éliminer la violence fondée sur le genre et à atténuer ses conséquences dommageables ; le renforcement de la capacité d'action des femmes et des filles ; et la promotion des changements structurels qui s'attaquent aux causes profondes des inégalités entre les genres et favorisent les normes de genre équitables. Au **Royaume-Uni**, la stratégie du gouvernement à l'appui du développement international (*Government's Strategy for International Development*) a été diffusée en mai 2022. L'un de ses principaux objectifs est de donner aux femmes et aux filles la liberté dont elles ont besoin pour réussir (FCDO, 2022[128]). La stratégie internationale du Royaume-Uni pour les femmes et les filles (*International women and girls strategy*), qui porte sur la période allant de 2023 à 2030, affirme l'engagement du pays d'éduquer les filles, d'autonomiser les femmes et les filles et de promouvoir leur santé et leurs droits, et de mettre fin à la violence (FCDO, 2023[129]). L'examen par les pairs mené par le CAD en 2020 reconnaissait le rôle moteur du Royaume-Uni dans le domaine de l'égalité des genres, et son statut de défenseur de la santé et des droits reproductifs à l'échelle mondiale (OCDE, 2020[130]). Le Royaume-Uni a publié un livre blanc sur le développement international (White Paper on International Development) qui définit les principaux domaines dans lesquels il convient d'agir afin de produire un changement radical dans le développement international. Il s'agit notamment de donner une place centrale aux femmes et aux filles, et de combattre le recul de leurs droits (FCDO, 2023[131]).

Encadré 5. L'égalité des genres en tant qu'obligation légale du développement international

Au **Royaume-Uni,** c'est de la compétence de la loi sur le développement international (*International Development Act*) de 2002 que relèvent essentiellement les dépenses de développement international et d'aide humanitaire. Celle-ci a été modifiée par la loi sur le développement international (égalité des genres) (*International Development (Gender Equality) Act*) de 2014, qui institue l'obligation légale de prendre en compte le bien-fondé d'opter pour des modalités d'aide au développement propices à la diminution des inégalités entre les genres. Cette obligation s'applique également à l'aide humanitaire. Elle ancre ainsi l'égalité des genres en tant qu'objectif dans le cadre juridique régissant les interventions de développement et d'aide humanitaire du Royaume-Uni. Ce cadre soutient et complète les engagements de fond énoncés dans la stratégie internationale pour les femmes et les filles du FCDO (FCDO, 2023[129]), ainsi que les mesures prises pour en assurer une mise en œuvre efficace et responsable, telles qu'associer des membres du personnel de haut niveau à la promotion de l'égalité

des genres à l'échelle de l'organisation, et élaborer un plan de mise en œuvre interne afin d'assurer le suivi des progrès au regard des engagements. Le Royaume-Uni s'est engagé à ce qu'au moins 80 % des programmes d'aide bilatérale du FCDO fassent de l'égalité des genres un axe explicite d'ici 2030, en ayant recours aux marqueurs du CAD de l'OCDE (significatif et principal).

États-Unis : La loi sur l'entrepreneuriat féminin et l'autonomisation économique des femmes (*Women's Entrepreneurship and Economic Empowerment*, WEEE) de 2018 (S. 3247) a été promulguée le 9 janvier 2019. Elle vise à mieux cibler l'aide au développement allouée aux micro-, petites et moyennes entreprises sur les femmes. Dans l'une de ses sections consacrée à la politique de l'Agence des États-Unis pour le développement international (USAID), elle fixe une série d'objectifs spécifiques à l'agence (diminution des écarts entre les genres dans des secteurs cruciaux, efforts visant à éliminer la violence fondée sur le genre et à atténuer ses conséquences dommageables, accroissement de la capacité des femmes et des filles d'exercer leurs droits, etc.). Elle impose également l'intégration de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans tout le cycle des programmes d'USAID dans l'ensemble des secteurs, et l'élaboration de la totalité des stratégies, des projets et des activités sur la base d'une analyse par genre. La définition que donne la loi du terme « analyse par genre » est compatible avec le chapitre 205 du système automatisé de directives d'USAID consacré à l'intégration de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes dans le cycle des programmes d'USAID. USAID a conçu une base de données interne en ligne qui regroupe et compile les analyses par genre réalisées et utilisées dans le cadre de l'ensemble des missions à l'échelle de l'agence, et ce, afin de se conformer à l'obligation relative au recours à l'analyse par genre, de doter l'agence d'un répertoire d'analyses par genre, de permettre la reddition de comptes au Congrès des États-Unis, et de faciliter l'échange d'informations et de pratiques optimales sur l'intégration de la problématique du genre.

En **Italie**, la loi générale sur la coopération pour le développement international (loi 125/2014), cite explicitement l'égalité des genres parmi les objectifs fondamentaux de la coopération pour le développement (article 1). Le « Plan triennal de programmation et d'orientation stratégique 2019-21 » prévu par l'article 12 réaffirme la priorité conférée par le système italien de coopération pour le développement à l'égalité des genres et à l'autonomisation des femmes et des filles.

Source : *OCDE* (2022[118]), *Orientations pour les partenaires au développement en matière d'égalité des genres et d'autonomisation des femmes et des filles*, https://doi.org/10.1787/0bddfa8f-en, et une communication du Royaume-Uni.

Au nombre des priorités de la coopération pour le développement de l'**Italie**, qui sont définies par décret (Encadré 5), figurent l'élimination de la pauvreté, la diminution des inégalités, la promotion des droits humains et de l'égalité des genres, le soutien de la démocratie libérale et l'instauration de l'état de droit. L'agence italienne de développement, l'AICS, s'est également dotée de lignes directrices sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles (2020-24). Dans l'examen par les pairs mené par le CAD en 2019, la priorité accordée par l'Italie aux questions du genre et du handicap a été saluée comme constituant un atout majeur de la présence du pays dans les contextes fragiles (OCDE, 2019[132]).

En 2016, le **Japon** a formulé une stratégie de développement à l'appui de l'égalité des genres et de l'autonomisation des femmes. Cette stratégie fait partie des politiques thématiques regroupées dans la charte de la coopération pour le développement (Ministère des Affaires étrangères du Japon, 2016[133]), et guide depuis les efforts déployés par le pays pour renforcer sa contribution à l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes (Ministère des Affaires étrangères (Japon), 2020[134]). En procédant à la révision de cette charte en 2023, le Japon a réaffirmé son soutien à la prise en compte systématique de la problématique du genre (Ministère des Affaires étrangères (Japon), 2023[135]). L'examen par les pairs mené par le CAD en 2020 observait que le Japon œuvrait en faveur de la promotion de l'égalité des genres à l'échelle mondiale, et qu'il avait pris des mesures à l'appui de l'intégration des thèmes du genre et de l'autonomisation des femmes, ainsi que de ceux de l'environnement et du changement climatique. Il signalait aussi que le pays pourrait attacher une plus grande importance au genre et à la vulnérabilité dans les projets d'infrastructures économiques, afin d'aller au-delà du principe consistant à ne pas nuire (OCDE, 2020[136]).

Par ailleurs, les membres de l'UE du G7 mettent également en œuvre le Plan d'action de l'UE sur l'égalité des genres (GAP III), qui expose le cadre d'action de l'UE en matière d'égalité des genres sur le plan externe (Commission européenne, 2020[137]).

3.1.1. Approches porteuses de transformation

Ainsi qu'ils l'ont indiqué dans le communiqué de la Réunion des ministres du Développement, les membres du G7 s'en remettent de plus en plus à des approches porteuses de transformation afin de remédier aux relations de pouvoir inégales entre les genres, et de supprimer les obstacles systémiques et les structures dommageables qui les perpétuent.

Le plan d'action GAP III de l'UE[17] (Conseil de l'Union européenne, 2019[138]) mis en œuvre par les **pays du G7 membres de l'UE** souligne qu'une approche porteuse de transformation est nécessaire pour améliorer l'efficacité de l'engagement extérieur dans le domaine de l'égalité des genres. Afin de ne laisser personne de côté, GAP III s'attaque aux discriminations dans toutes leurs intersectionnalités. Il insiste sur le rôle essentiel de l'inversion des normes de genre dommageables et discriminatoires et de la suppression des déséquilibres de pouvoir dans la lutte contre les causes profondes des inégalités entre les genres. Aux **États-Unis**, c'est au cours de la phase de la conception des interventions que les mesures qui modifieront les dynamiques de pouvoir préexistantes entre les femmes et les hommes dans un domaine donné sont définies. Les dispositifs qui permettront aux femmes de faire davantage entendre leur voix, ainsi que les occasions qui leur seront données à cette fin, sont créés dans le prolongement. Le **Canada** s'emploie à remettre en cause les relations de pouvoir inégales et la discrimination systémique, ainsi que les normes et pratiques dommageables dans l'ensemble de ses politiques et ses programmes. Ce faisant, il prend en compte les dimensions de la discrimination et des inégalités liées au genre et à l'intersectionnalité. L'**Allemagne** procèdera à un alignement qualitatif des activités qu'elle mène au titre de sa politique féministe dans les domaines des affaires étrangères et du développement, et mettra en œuvre des approches féministes structurelles qui contribuent à renverser les structures de pouvoir et les normes sociales et les lois discriminatoires. Elle s'est par conséquent engagée à donner un ancrage à des approches sources de transformation, reposant sur les droits humains, et intersectionnelles en matière d'égalité des genres. Cela signifie également de consacrer à l'élaboration et la mise en œuvre des politiques et des programmes les ressources nécessaires et de supprimer les obstacles éventuels (OCDE, 2022[118]).

Les organisations et mouvements locaux de défense des droits des femmes sont des acteurs fondamentaux de la lutte contre les moteurs structurels des inégalités entre les genres. Les groupes et mouvements profondément ancrés dans leurs communautés locales ont l'expérience du contexte, parlent les langues locales et agissent de manière empirique. Ils sont par conséquent les mieux placés pour apporter un changement à la fois porteur de transformation et durable. Le **Canada** était en 2020-21 le deuxième bailleur du CAD de ces organisations. En 2017, il a lancé le programme Voix et leadership des femmes destiné à soutenir les organisations de défense des droits des femmes par un financement flexible et un renforcement de leurs capacités. Il a également joué un rôle essentiel dans la création d'un fonds innovant, le Fonds Égalité, en 2018, dont l'objectif est d'apporter un financement de base flexible et pluriannuel aux organisations de défense des droits des femmes et aux mouvements féministes. Le Fonds Égalité rassemble un investissement guidé par une analyse féministe, les financements des gouvernements des donneurs et le modèle de la philanthropie multisectorielle pour constituer un réservoir durable de ressources au profit des mouvements féministes à grande échelle. En 2023, le **Royaume-Uni**

[17] La Commission européenne a adopté une Stratégie pour l'égalité des genres 2020-2025, ainsi qu'un « Plan d'action sur l'égalité des genres (GAP III) - Un programme ambitieux pour l'égalité entre les hommes et les femmes et l'autonomisation des femmes dans l'action extérieure de l'Union européenne » pour 2021-2025, salués dans les conclusions de la présidence.

est devenu le deuxième gouvernement donneur à nouer un partenariat avec le Fonds Égalité dans le cadre d'une contribution financière. La **France** a lancé en 2019 son Fonds de soutien aux organisations féministes en tant que mesure clé de sa diplomatie féministe, afin de soutenir les organisations locales féministes de la société civile qui se consacrent à la promotion de l'égalité des genres et des droits des femmes et des filles. Le fonds finance les activités et les coûts de structure des organisations féministes dans le monde. Aux **États-Unis**, la stratégie d'USAID sur l'égalité des genres et l'autonomisation des femmes de 2013 fait du développement piloté à l'échelon local une priorité, et indique qu'USAID renforcera son engagement direct auprès des organisations locales, en particulier celles dirigées par des femmes, des filles et des personnes de genres divers, et celles ciblant la promotion de l'égalité des genres, ainsi que son financement et son soutien à ces organisations. Dans le même ordre d'idées, la politique de développement féministe de l'**Allemagne** considère ces mouvements et ces organisations comme des acteurs importants (BMZ, 2023[139]). Le ministère fédéral allemand de la Coopération économique et du Développement (BMZ) a entrepris une évaluation de ses formats et dispositifs de participation directe pour le financement de la société civile locale, des organisations de terrain et des activistes (BMZ, 2023[139]).

3.2. Mettre à profit la coopération pour le développement pour s'attaquer à l'articulation entre changement climatique, environnement et inégalités entre les genres

Il est nécessaire de mieux appréhender l'articulation entre les défis que constituent le changement climatique, la dégradation de l'environnement, la perte de biodiversité et les inégalités entre les genres, ainsi que ses répercussions sur le développement durable. Les inégalités entre les genres et les obstacles à l'égalité exacerbent souvent les répercussions négatives du changement climatique, de la dégradation de l'environnement et de la perte de biodiversité sur les femmes et les filles dans toute leur diversité. Le Cadre mondial de la biodiversité de Kunming-Montréal destiné à lutter contre le changement climatique par le biais de la biodiversité comporte une cible spécifique visant à garantir l'adoption d'une approche tenant compte du genre lors de la mise en œuvre du Rapport, notamment en reconnaissant un leadership équitable, significatif et éclairé à tous les niveaux de décision en matière de biodiversité, et l'égalité des droits et de l'accès aux terres et aux ressources naturelles (SCDB, 2022[140]).

Les recherches de l'OCDE montrent que dans les pays du G7, cette articulation est importante au regard de la nature, la structure et des objectifs de la coopération pour le développement, en particulier au **Canada** et en **Allemagne**. La politique d'aide internationale féministe du **Canada** comporte un champ d'action spécifique intitulé « environnement et action pour le climat » (Affaires mondiales Canada, 2017[141]). Reconnaissant les effets disproportionnés et dommageables du changement climatique sur les femmes et l'importance de la participation de ces dernières à l'ensemble des initiatives à l'appui de l'adaptation au changement climatique et de l'atténuation de ses effets, ce champ d'action énonce les engagements du Canada en faveur d'une action climatique tenant compte de la problématique du genre dans le contexte de la coopération pour le développement. Ces engagements portent notamment sur le soutien au leadership et à la prise de décision des femmes dans les initiatives d'adaptation aux changements climatiques et d'atténuation de leurs effets, le renforcement de leur capacité de résistance et la gestion de ressources naturelles durables ; les mesures visant à veiller à ce que les efforts de planification, d'élaboration des politiques et de financement du gouvernement en matière de climat reconnaissent les défis particuliers auxquels sont confrontées les femmes et les filles ; et le soutien à la création d'emplois et aux débouchés économiques pour les femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable. Les mesures qui seront mises en œuvre pour honorer ces engagements sont par ailleurs définies. Ainsi, afin de soutenir la création de débouchés économiques pour les femmes dans le secteur de l'énergie renouvelable, le Canada soutiendra des programmes qui favorisent l'utilisation de l'énergie renouvelable, améliorent l'accès des femmes chefs d'entreprise aux services et aux informations dans ce domaine, et veillent à ce que les financements climatiques soient accessibles aux initiatives et aux

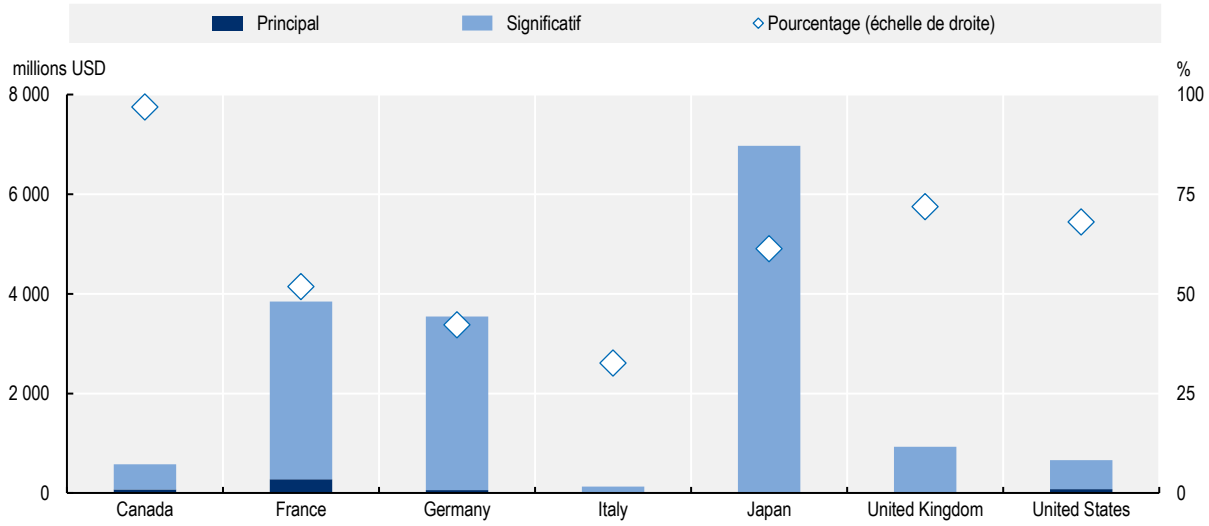
entreprises dirigées par des femmes. La politique de développement féministe de l'**Allemagne** reconnait que le changement climatique et la perte de biodiversité représentent une menace particulière pour les femmes, les filles et les groupes marginalisés dans toute leur diversité (BMZ, 2023[139]). Elle souligne en outre l'importance de ces parties prenantes en tant que détentrices de connaissances et de la prise de décision, et affirme que les femmes, les filles et les groupes marginalisés tels que les peuples autochtones, devraient jouer un rôle important dans les processus de décision. La coopération pour le développement de l'Allemagne entend, par l'alignement de son portefeuille sur la politique de développement féministe, tirer parti des perspectives importantes offertes dans des secteurs tels que le climat et la biodiversité.

Aux **États-Unis**, USAID met en œuvre divers programmes portant sur le changement climatique et les inégalités entre les genres. On peut notamment citer une initiative visant à aider les gouvernements nationaux à élaborer des plans d'action sur le changement climatique et le genre, et à accroître l'accès aux financements climatiques pour les organisations dirigées par des femmes (Climatelinks, 2023[142] ; UICN, 2020[143]). Les États-Unis ont lancé en 2023 leur stratégie face aux effets du changement climatique sur les femmes (*Strategy to Respond to the Effects of Climate Change on Women*) (Département d'État américain, 2023[144]). La stratégie internationale pour les femmes et les filles (2023-30) du **Royaume-Uni** reconnaît l'articulation entre climat et genre, et formule des engagements portant sur l'intégration d'objectifs de genre et d'insertion sociale dans les financements, les programmes et les stratégies climatiques, et sur l'augmentation de la proportion de l'International Climate Finance ciblée sur le genre (FCDO, 2023[131]). Le **Royaume-Uni** aborde aussi la crise du climat, de l'environnement et de la biodiversité dans l'éducation des filles et par son intermédiaire (FCDO, 2022[145]). En se concentrant sur un cadre de mesures prioritaires pour mettre en place des systèmes pédagogiques avisés en matière climatique, le Royaume-Uni entend bâtir des systèmes d'éducation plus résilients et inclusifs, afin d'atténuer l'impact du changement du climat et de l'environnement sur l'éducation, et de renforcer les connaissances, les compétences et la capacité d'agir en matière d'adaptation au changement climatique et d'atténuation de ses effets, de manière à optimiser le potentiel des populations éduquées de s'attaquer à la crise du climat et de l'environnement. Le **Royaume-Uni** s'est engagé à s'attaquer à l'articulation entre changement climatique et insertion du handicap, notamment à atteindre les femmes et les filles souffrant de handicap, dans le cadre de la stratégie sur l'inclusion du handicap et les droits (*Disability Inclusion and Rights Strategy*) du FCDO (FCDO, 2022[146]).

L'**Italie** mène une réflexion sur le changement climatique et la gestion durable de l'eau, des forêts et d'autres ressources naturelles, et fournit des détails sur l'accès égal des femmes aux informations et aux fonctions décisionnaires et sur leurs capacités d'agir en matière de changement climatique (Ministère des Affaires étrangères (Italie), 2010[147] ; OCDE, 2023[148]). Le plan d'action GAP III de l'UE insiste sur la nécessité de s'attaquer à la dimension du changement climatique en lien avec le genre, et de promouvoir l'adoption d'une optique par genre dans l'action et la prise de décision climatiques et environnementales, notamment en favorisant une participation égale et significative des femmes et leur représentation dans les négociations et l'action publique climatiques, la gestion durable des ressources et les systèmes agricoles et alimentaires durables, et en soutenant leur participation à l'économie verte. En leur qualité de membres du Comité d'aide au développement de l'OCDE, les membres du G7 contribuent à l'aide allouée à l'action climatique qui poursuit des objectifs en matière d'égalité des genres, et la notifient. Si le **Japon** est le premier bailleur, le **Canada** affiche la proportion la plus élevée d'aide à l'action climatique poursuivant des objectifs en matière d'égalité des genres (Graphique 9). Les membres du CAD notifient également l'aide à la biodiversité et la mesure dans laquelle elle inclut des objectifs en matière d'égalité des genres. En 2020-21, un pourcentage record de 63 % de l'aide à la biodiversité allouée par les membres du CAD comportait également des objectifs d'égalité des genres.

Graphique 9. APD allouée à l'action climatique poursuivant des objectifs en matière d'égalité des genres (proportions et volumes)

Moyenne 2020-21, prix constants 2020



Source : base de données du Système de notification des pays créanciers de l'OCDE, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1.

3.3. Le soutien à l'égalité des genres dans les contextes de conflit et de fragilité

Parmi les pays se trouvant dans un contexte de fragilité[18], aucun n'est en bonne voie pour atteindre les ODD en lien avec la faim, la bonne santé, l'éducation ou l'égalité des genres. Il apparaît par ailleurs clairement qu'en dépit des progrès réalisés dans l'amélioration de l'accès des filles à l'éducation dans le monde, les filles vivant dans des contextes de fragilité mettent fin à leur scolarité plus souvent et plus tôt que les garçons (OCDE, 2023[149]). Des manques de données existent en outre concernant les taux de scolarisation et d'achèvement des études des filles, ainsi que le reconnaît le Rapport d'avancement d'Elmau de 2022 sur l'Initiative de Charlevoix sur l'éducation de 2018. Sachant que les inégalités entre les genres sont souvent une cause profonde de fragilité, et que le renforcement de l'égalité des genres et des droits, de la représentation et des ressources des femmes et des groupes marginalisés dans toute leur diversité peut contribuer à renforcer la résilience au sein des pays, mieux cibler les moteurs de la fragilité implique également de renforcer le ciblage sur l'égalité des genres. Il est par conséquent nécessaire de multiplier les approches collaboratives et conjointes entre les acteurs de l'aide humanitaire, du développement et de la paix, afin de réduire les inégalités croissantes, notamment dans la participation économique et politique des femmes et la violence fondée sur le genre. L'égalité des genres joue par ailleurs un rôle majeur dans la capacité de fournir - et de bâtir - des sociétés paisibles, résilientes et inclusives - à la fois lors des crises et dans leur prolongement (OCDE, 2021[150]). Dans les contextes de fragilité, les dynamiques de pouvoir entre les pays du G7 et les gouvernements des pays partenaires sont souvent abruptes. S'attaquer aux causes profondes de la fragilité, notamment aux inégalités entre les genres, est une démarche souvent sensible sur le plan politique, et pourtant particulièrement importante (OCDE, 2022[118]).

[18] La fragilité est l'association de l'exposition au risque et des capacités insuffisantes de l'État, du système et/ou des communautés pour gérer, absorber ou atténuer ce risque. Les contextes fragiles représentent un quart (24 %) de la population mondiale mais trois quarts (73 %) des personnes vivant dans l'extrême pauvreté à l'échelle mondiale (OCDE, 2023[149]).

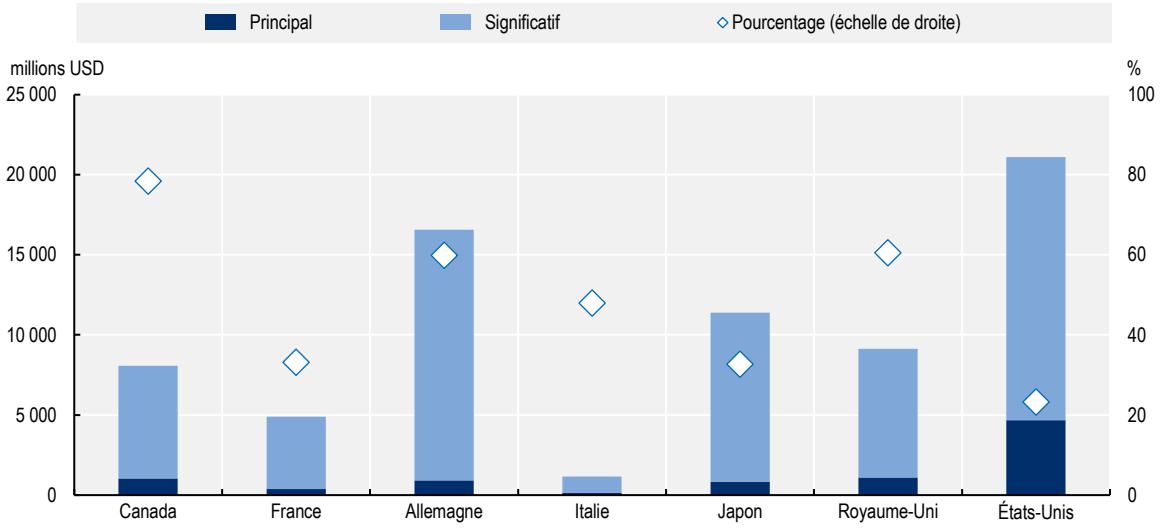
Tous les pays du G7 sont dotés de plans d'action nationaux destinés à mettre en œuvre le Programme sur les femmes, la paix et la sécurité, dans lesquels ils énoncent leurs priorités spécifiques, articulées autour de la prévention des conflits, de la protection de toute personne face à la violence sexuelle en lien avec un conflit, et de l'élimination des violences fondées sur le genre, de la participation et du leadership des femmes, du renforcement de la reddition de comptes, de la sécurité et de la justice pour les survivants de violences sexuelles et sexistes, de l'accroissement des capacités des institutions, et d'un suivi et d'une évaluation efficaces de la mise en œuvre du Plan d'action national. L'UE s'est dotée d'un plan d'action sur les femmes, la paix et la sécurité.

Le plan d'action national sur les femmes, la paix et la sécurité le plus récent du **Canada** - la deuxième édition - couvre la période 2017-2022 (Gouvernement du Canada, 2017[151]) ; le prochain couvrira la période allant de 2023 à 2029 et est en cours d'achèvement. Le plan d'action national de l'**Allemagne** sur les femmes, la paix et la sécurité pour 2021-24 est la troisième édition (Federal Foreign Office (Allemagne), 2021[152]), de même que celui de la **France**, qui couvre la période 2021-25 (Ministère des Affaires étrangères, 2021[153]). L'**Italie** a adopté son quatrième plan d'action national pour 2020-24 (Inter-ministerial Committee for Human Rights, 2020[154]). La troisième édition du plan d'action national du **Japon** a été adoptée en 2023 pour 2023-28 (Ministère des Affaires étrangères (Japon), 2019[155]). Le plan d'action national du **Royaume-Uni** s'étend de 2023 à 2027 (Gouvernement du Royaume-Uni, 2023[156]). Le plan d'action national des États-Unis (2019) prévoit des progrès démontrables d'ici 2023 (Département d'État américain, 2019[157]). Les **États-Unis** mettent actuellement à jour le plan stratégique de mise en œuvre de leur plan d'action national. Le plan d'action de l'UE sur les femmes, la paix et la sécurité porte sur la période 2021-24 (Service européen pour l'action extérieure 2019).

En leur qualité de membres du Comité d'aide au développement de l'OCDE, les membres du G7 contribuent à l'aide à l'appui de l'égalité des genres dans les contextes fragiles, et la notifient. Si les **États-Unis** fournissent le montant total le plus élevé, le **Canada** affiche la proportion la plus forte d'aide axée sur l'égalité des genres dans les contextes fragiles (Graphique 10).

Graphique 10. Proportions et volumes d'APD bilatérale poursuivant des objectifs d'égalité des genres dans les contextes fragiles

Moyenne 2020-21, prix constants 2020



Source : base de données du Système de notification des pays créanciers de l'OCDE, https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=crs1.

4 Politiques de lutte contre la violence fondée sur le genre

Déclaration de Biarritz sur l'égalité entre les [genres] et l'autonomisation des femmes, paragraphe 18

« ... Nous réaffirmons également notre détermination à prévenir et à traiter toutes les formes de violences [fondées sur le genre]... »

Communiqué du Sommet des dirigeants du G7 de Carbis Bay (2021), paragraphe 46

« ... Conscients de l'augmentation de la violence à l'égard des femmes et des filles pendant la crise de la COVID-19, nous nous engageons à prévenir et à éliminer toutes les formes de violence sexuelle et [sexiste], et à intervenir en conséquence. Nous y parviendrons grâce à l'autonomisation des femmes et à une mise en œuvre à grande échelle de politiques et de programmes de prévention et de soutien accessibles et fondés sur des preuves, qui sont axés sur les survivantes et les victimes, y compris dans le cadre de notre réponse à la pandémie et de notre rétablissement au niveau national, dans les pays partenaires et dans les zones de conflit. Nous reconnaissons notre responsabilité collective, envers les bénéficiaires et les partenaires, leurs communautés et les survivantes, de faire davantage pour lutter contre l'exploitation et les abus sexuels dans le contexte de l'aide internationale. Nous condamnons la violence fondée sur le [genre] à l'égard des femmes et des filles et dénonçons le recours à la violence sexuelle dans les situations de conflit. Par ailleurs, nous tenons à souligner que de tels actes peuvent constituer des crimes contre l'humanité ou des crimes de guerre. L'accroissement de la participation des femmes à l'économie, notamment en comblant les écarts entre les genres dans le domaine du crédit et de l'entrepreneuriat et en améliorant leur accès au capital, aux réseaux et aux marchés, peut avoir des répercussions économiques incroyablement positives... »

Communiqué des chefs d'État et de gouvernement du G7 à Elmau (2018), page 28

« Nous améliorerons la documentation des cas de violations des droits [humains], notamment la violence sexuelle et [fondée sur le genre], en particulier en cas de conflit, et l'obligation de rendre compte. Nous rappelons la nécessité de consolider la mise en œuvre de l'architecture internationale visant à prévenir les violences sexuelles liées aux conflits et à y réagir et nous soutiendrons l'autonomisation des femmes et des filles, l'une et l'autre étant déterminantes en matière de prévention des conflits, de gestion des crises, de règlement des conflits, de secours et de redressement, et de consolidation de la paix à long terme... »

4.1. Favoriser une vie libre de toute violence fondée sur le genre grâce à la prestation de services intégrée

4.1.1. La violence conjugale est un problème complexe appelant une réponse intégrée

Les femmes restent les premières victimes des violences fondées sur le genre, souvent perpétrées par leur compagnon actuel ou précédent – un phénomène désigné sous le nom de « violences conjugales »

(OCDE, 2020[158])[19]. Les violences conjugales touchent les femmes indépendamment de leur âge, de leur culture, de leur lieu de résidence ou de leur milieu socioéconomique. En 2018, au niveau mondial, 26 % environ des femmes de 15 ans ou plus ayant déjà été mariées ou en couple déclaraient avoir subi une forme quelconque de violence physique et/ou sexuelle exercée par leur compagnon (OMS, 2021[159]). En moyenne dans les pays de l'OCDE, près d'un quart de toutes les femmes déclarent avoir été victimes de violences conjugales au cours de leur vie (Base de données de l'OCDE sur la famille, 2020[160])[20]. Pourtant, aussi terribles que ces chiffres puissent sembler, ces violences sont généralement peu signalées et les statistiques sous-estiment leur prévalence.

De nombreux pays ont fait de la prévention, de la prise en charge et de l'éradication des violences fondées sur le genre centrées sur les victimes/survivantes une priorité stratégique. Pourtant, la prise en charge des violences fondées sur le genre sous tous leurs aspects représente un véritable défi en termes de gouvernance et de mise en œuvre - un défi que la plupart des pays n'ont pas réussi à relever (OCDE, 2023[161])[21].

Une partie de la difficulté tient au fait que les besoins des victimes/survivantes de violences fondées sur le genre sont complexes, que ce soit au moment où elles les subissent ou par la suite ; les types de services qui leur sont fournis doivent donc être adaptés en conséquence. Diverses menaces pèsent sur leur santé : blessures, grossesses non désirées, infections sexuellement transmissibles, complications durant la grossesse, problèmes de santé mentale, homicide ou suicide. Dans un premier temps, de nombreuses femmes cherchant à échapper aux violences conjugales sollicitent l'aide des pouvoirs publics *via* les points d'accès aux soins médicaux d'urgence, aux interventions de police ou aux hébergements d'urgence. Un grand nombre de femmes ont aussi besoin (dans le même temps ou par la suite) d'être aidées pour assurer leur sécurité, se réadapter ou défendre leurs droits, pour gérer leurs enfants, leur revenu et leur logement, et ont besoin d'un accompagnement en matière d'immigration et d'asile et, dans bien des cas, de conseils financiers et professionnels. Dans le cas de violences dans les familles, les couples ou les relations proches, les difficultés sont aggravées : les enfants et les autres membres de la famille ou des cercles sociaux proches sont affectés par ces violences et peuvent avoir besoin d'aide.

Pour trouver l'aide dont elles ont besoin, les victimes/survivantes doivent souvent avoir recours à un éventail de services sociaux fournis par une multitude de prestataires publics, non gouvernementaux ou privés. Elles doivent souvent répéter à plusieurs reprises le récit des violences traumatiques subies, car il est rare que les services soient « coordonnés » et que les prestataires partagent les données sur les usagers de leurs services. Souvent, les femmes qui cherchent de l'aide se heurtent à des difficultés administratives alors même qu'elles doivent faire face aux conséquences directes et indirectes d'actes de violence, ou qu'elles vivent toujours sous la menace de violences (OCDE, 2020[158]). Ces obstacles

[19] Les hommes en couple hétérosexuel et les personnes en couple homosexuel sont aussi victimes de violences conjugales, même si dans ce cas, les causes de ces violences s'inscrivent davantage dans le cadre de dynamiques interpersonnelles ou psychosociales plutôt qu'elles ne sont le fruit d'un sentiment de supériorité *liée au genre*. Comme les violences faites aux femmes, les violences à l'encontre de membres de la communauté LGBTQAI+ sont fondées sur le genre, au sens où elles sont motivées par des préjugés et une illusion de supériorité hétéromasculine chez leurs auteurs. Statistiquement, les femmes sont le plus souvent victimes de violences fondées sur le genre perpétrées par leurs compagnons, ce qui complique encore davantage le recours à une aide extérieure.

[20] Ces estimations comparables à l'échelle internationale englobent toutes les femmes, et pas uniquement celles qui ont déjà vécu en couple.

[21] La Convention du Conseil de l'Europe sur la prévention et la lutte contre la violence à l'égard des femmes et la violence domestique (« Convention d'Istanbul ») est un traité sur les droits humains du Conseil de l'Europe visant à combattre les violences à l'égard des femmes et les violences domestiques. Les pays européens du G7 que sont l'Allemagne, la France, l'Italie et le Royaume-Uni l'ont ratifiée, et l'Union européenne y a adhéré. Pour des exemples d'évaluations du respect des normes de la Convention d'Istanbul dans les pays européens de l'OCDE, voir (WAVE Network, 2019[190] ; Conseil de l'Europe, 2022[197]).

peuvent être accentués par un manque de confiance dans la procédure de recours à une aide extérieure d'une manière plus générale (OCDE, 2023[161]).[22] La charge associée au fait de demander, souvent à plusieurs reprises, différents services d'assistance et d'y accéder peut accentuer le traumatisme lié au sentiment de victimisation et expliquer pourquoi certaines femmes restent dans des situations dans lesquelles des violences se poursuivent.

Les responsables de l'action publique du G7 se sont intéressés aux *politiques intégrées* qui offrent un moyen de coordonner des solutions impliquant plusieurs secteurs et d'améliorer la prévention, les interventions et la lutte contre les violences fondées sur le genre. Une approche à l'échelle de l'ensemble de l'administration s'impose, laquelle donnera lieu à un processus d'intégration à tous les niveaux de l'administration, notamment au niveau de la prestation de services. Ces dernières années, les pays du G7 ont réalisé des progrès en matière de promotion de la prestation intégrée de services pour les victimes/survivants/survivantes, dans le cadre d'efforts plus larges déployés à l'appui de leurs droits humains et de leur autonomisation économique et sociale.

Pour favoriser l'intégration, de nombreuses autorités nationales dans les pays de l'OCDE ont *mis en œuvre des stratégies nationales* et défini clairement les rôles des principaux acteurs et partenaires de l'État dans le cadre d'une approche systémique de la prévention, de la prise en charge et de l'élimination des violences fondées sur le genre. La mise en place de cadres stratégiques en matière de violence fondée sur le genre peut améliorer les processus de prise de décisions en concentrant l'attention sur les problèmes et les enjeux les plus cruciaux, ainsi qu'en coordonnant la mise en œuvre des politiques et, surtout, les financements entre les divers niveaux et les diverses fonctions de l'administration (OCDE, 2021[162] ; 2019[132]). Ces cadres comprennent souvent des objectifs, des feuilles de route et des plans d'action.

Au **Canada** par exemple, les ministres fédérale, provinciales et territoriales responsables de la condition féminine ont lancé le premier Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le [genre] en novembre 2022. Ce plan s'appuie sur les fondements établis par la Stratégie fédérale pour prévenir et contrer la violence fondée sur le genre et sur les investissements du gouvernement du Canada. Actuellement, le gouvernement fédéral investit des fonds supplémentaires sur 5 ans pour aider les 13 provinces et territoires à mettre en œuvre le Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le [genre] dans leurs administrations respectives. En mai 2023, les **États-Unis** ont publié leur tout premier Plan national pour mettre fin à la violence fondée sur le genre, décrit comme une « approche globale à l'échelle de l'ensemble de l'administration » et couvrant les domaines suivants : la prévention ; le soutien, la guérison, la sécurité et le bien-être ; la sécurité économique et la stabilité en matière de logement ; la sécurité en ligne ; les systèmes juridiques et judiciaires ; la préparation aux situations d'urgence et la réponse aux crises ; et la recherche et les données (The White House, 2023[97]). En **Italie**, le dernier Plan stratégique national contre la violence masculine à l'égard des femmes (2021-23) donne la priorité à l'amélioration de l'efficacité de la prestation de services intégrée, notamment par la mise en place de mécanismes de suivi en collaboration avec l'Institut national de Statistique. En vertu d'une loi adoptée en 2022, le Programme statistique national sera enrichi de données et d'informations sur la violence fondée sur le genre, ce qui permettra de suivre ce phénomène et d'élaborer des politiques publiques en la matière. Un réseau d'environ 384 centres anti-violence et 399 centres d'hébergement à travers l'Italie fournit une assistance pluridisciplinaire aux femmes fuyant les violences.

[22] Les femmes concernées peuvent avoir le sentiment que leur cas n'est pas « pris au sérieux » à travers les canaux traditionnels de signalement comme la police, ou que les possibilités de recours à une aide extérieure n'offrent pas de solutions à long terme assurant leur sécurité. Pour une analyse de ces difficultés, voir par exemple : (Glenn, 2021[194] ; Mundy et Seuffert, 2021[192] ; Moylan, Lindhorst et Tajima, 2017[193] ; Fusco, 2013[195]).

4.1.2. Des politiques intégrées pour améliorer la prestation de services aux victimes/survivantes dans les pays du G7

La prestation de services intégrée pour lutter contre les violences fondées sur le genre est loin d'être systématique : moins de la moitié des pays de l'OCDE ayant répondu à l'enquête (48 %) indiquent promouvoir cette approche « dans une certaine mesure » et « dans une grande mesure ». La moitié tout juste (51 %) fait état d'investissements ciblés visant à aider les prestataires de services à étoffer et à améliorer leur offre, ou à passer à des services intégrés (OCDE, 2023[161]).

La prestation de services intégrée visant à améliorer les mesures de réponse aux violences fondées sur le genre repose sur la coopération/coordination multisectorielles entre différents organismes et prend diverses formes. Dans les différents pays, elle inclut notamment le regroupement physique des services, le recours à des conseillers, la constitution de réseaux d'orientation informels ou formels pouvant être mis en place suite à des prises de contact d'urgence (par exemple au téléphone ou en ligne) ou par le biais de bureaux de services sociaux, le partage d'informations et la coordination des formations entre différents organismes, et/ou la coopération étroite entre des organismes sur des cas spécifiques pour atteindre des objectifs prédéterminés et cohérents. Des services intégrés sont offerts dans les domaines de la santé, de la justice, du logement, des services à l'enfance et de l'aide au revenu. Selon les informations disponibles, le plus souvent, une offre intégrée est mise en place aux points d'entrée des services de santé, d'hébergement et de police.

4.1.3. La prestation de services intégrée s'organise souvent autour du secteur de la santé dans la lutte contre les violences fondées sur le genre

Le secteur de la santé est l'un des points d'entrée des services publics les plus courants pour les femmes qui tentent d'échapper à leur sort, car les victimes/survivantes sont confrontées à diverses menaces pour leur santé : les blessures, les grossesses non désirées, les infections sexuellement transmissibles, les complications de la grossesse et les problèmes de santé mentale. Les violences fondées sur le genre peuvent aboutir à des homicides ou des suicides.

Certains pays ont élaboré des stratégies nationales pour promouvoir une meilleure coordination des soins de santé autour des violences vécues. Au **Royaume-Uni**, le ministère de la Santé et des Services sociaux travaille avec NHS England et NHS Improvement, qui ont publié une orientation stratégique sur cinq ans pour les services de lutte contre les agressions et les atteintes sexuelles qui vise à faire en sorte que toutes les victimes, y compris les enfants, bénéficient de parcours de soins coordonnés tout au long de leur vie lorsqu'elles en ont besoin (NHS England, 2018[163]). L'Agence de la santé publique du **Canada** soutient le renforcement des capacités des professionnels pour leur donner les moyens de reconnaître la violence fondée sur le genre et d'y réagir en toute sécurité, et finance des interventions pour la promotion de la santé dans au moins 35 organismes communautaires dans le but de contribuer au renforcement de la base de données factuelles sur les mesures efficaces pour lutter contre ce type de violence. En **Italie**, le « Parcours pour les femmes victimes de violences » de 2017 a été intégré aux Directives nationales à l'intention des autorités sanitaires par décret du Premier ministre. Ce programme, dont la mise en œuvre incombe aux autorités régionales, vise à faire en sorte que les femmes bénéficient d'un soutien rapide et intégré dans le secteur de la santé. Le Parcours débute lorsque des professionnels de santé formés identifient une survivante/victime. Celle-ci est ensuite orientée, si elle y consent, vers des services d'assistance régionaux spécialisés, par exemple un centre anti-violence local, où on l'aide à assurer sa sécurité et à défendre ses droits, et où elle peut accéder à d'autres ressources.

Au niveau national, les administrations cherchant à intégrer la prestation de services aux victimes/survivantes ont le plus souvent mis en place des services connectés à partir des hôpitaux et inclus l'offre de services intégrée dans les mesures de soutien fourni en matière de santé mentale.

Le rôle des hôpitaux

Au sein des systèmes de santé au sens large, il a été démontré que les hôpitaux et les centres médicaux d'urgence étaient des lieux importants pour la prestation de services intégrée, car c'est là que de nombreuses victimes/survivantes se rendent lorsqu'elles se trouvent en situation de crise. Les pays dotés de systèmes de santé financés sur fonds publics sont également bien placés pour coordonner les réponses au niveau national de sorte à mettre en œuvre des mesures de soutien intégrées face aux violences fondées sur le genre. On observe dans la zone OCDE des modèles d'aide aux victimes/survivantes dans lesquels la gestion des cas et l'orientation vers des services d'assistance sont regroupées en un même lieu, ces modèles jouant un rôle important au fil du temps : ils favorisent une réponse immédiate aux situations de crise découlant des violences, tout en fournissant l'infrastructure nécessaire pour les ressources sanitaires à plus long terme.

Le cas de l'**Autriche**, en particulier, illustre le principe des services de réponse aux violences fondées sur le genre largement intégrés dans les hôpitaux : tous ont en effet l'obligation légale de constituer des « groupes de protection des victimes » pour les femmes qui subissent des violences domestiques. Ces groupes ont pour mission de faciliter la détection précoce et la prévention des cas de violences domestiques grâce à un travail de sensibilisation mené auprès du personnel hospitalier. Ils mettent également en place des réseaux d'acteurs de différents secteurs, notamment la police, les centres d'hébergement, les travailleurs sociaux et les opérateurs des lignes d'assistance, qui peuvent ensuite être mobilisés pour prêter assistance aux personnes qui sollicitent de l'aide.

Au **Royaume-Uni**, le Secrétaire d'État à la Santé a commandé, par l'intermédiaire de NHS England, la mise en place de 47 centres d'orientation pour les victimes d'agressions sexuelles (*« sexual assault referral centres »*, SARC), qui apportent une réponse intégrée aux violences sexuelles et aux viols. Ces centres ont reçu 27 millions GBP en 2017/18, 31 millions GBP en 2018/19, 35 millions GBP en 2019/20 et 37.5 millions GBP en 2020/21. Les SARC sont commandés en collaboration avec les Commissaires de police et du crime. Ils sont accessibles à tous les survivants, survivantes et victimes de violences et d'atteintes sexuelles, qui peuvent consulter directement un conseiller indépendant spécialisé dans les violences sexuelles ou être orientés vers ce service (OCDE, 2023[161]).

Dans le même temps, certains besoins sanitaires sont mieux pris en charge en dehors des hôpitaux. Par exemple, la prise en charge de proximité est reconnue comme l'approche à privilégier pour la plupart des soins de santé mentale (OCDE, 2021[164]). Tous les pays de l'OCDE fournissent déjà la majorité des services de santé mentale en dehors des hôpitaux ou ont fait de la transition vers des modèles de prise en charge de proximité une priorité, ce qui peut permettre de fournir des soins moins coûteux qu'à l'hôpital, plus adaptés aux préférences des usagers des services et mieux intégrés aux autres services publics. Dans ce cadre, des outils sont utilisés pour dépister les violences conjugales lors des soins médicaux courants, et ces approches pourraient se refléter dans l'offre de services intégrée fournie pour répondre aux violences conjugales dans les années à venir (OCDE, 2023[161]).

Programmes pour la santé mentale

La Lancet Psychiatry Commission cite une série de troubles mentaux survenant plus fréquemment chez les victimes de violences conjugales que chez les personnes qui n'en ont pas subi, notamment « l'anxiété, la dépression, les troubles de toxicomanie, le trouble de stress post-traumatique, les troubles de la personnalité, la psychose, l'automutilation et les tendances suicidaires » (Oram et al., 2022[165]). En réponse à ces préoccupations, plusieurs pays de l'OCDE ont mis en place un soutien intégré en matière de santé mentale coordonné au niveau national.

Au **Danemark** par exemple, depuis 2020, les autorités municipales ont l'obligation d'offrir gratuitement jusqu'à dix heures d'accompagnement psychologique aux femmes qui séjournent ou ont séjourné dans des centres d'hébergement suite à des violences domestiques. Les communes sont également tenues

d'offrir entre quatre et dix heures de soutien psychologique aux enfants qui les accompagnent. Les séances peuvent avoir lieu pendant et après les séjours dans les centres d'hébergement (OCDE, 2023[161]) .

D'autres pays proposent un soutien psychologique *via* des centres d'accompagnement pluridisciplinaires. Au **Japon**, les administrations nationales et infranationales financent et gèrent conjointement plus de 100 centres d'aide et de conseil aux victimes de violence conjugale. Ces centres répondent aux besoins des femmes en matière de santé mentale, et elles y bénéficient d'un accompagnement à des rendez-vous médicaux à cet effet (OCDE, 2023[161]).

4.1.4. La question du logement est cruciale dans le cadre du soutien apporté aux victimes/survivants/survivantes dans les situations de crise et à long terme

La violence conjugale est l'une des principales raisons pour lesquelles les femmes et les enfants se retrouvent sans abri dans les pays de l'OCDE, et tous les efforts déployés pour lutter contre les violences conjugales doivent tenir compte des meilleures façons d'aider les victimes/survivants/survivantes alors qu'ils reconstruisent pour ainsi dire leur vie. Ce sont les autorités nationales de la zone OCDE qui financent et/ou gèrent les solutions d'hébergement d'urgence, transitoires et, parfois, de plus longue durée, qui sont proposées aux femmes et aux enfants fuyant les violences.

Hébergements d'urgence

Les hébergements d'urgence jouent un rôle essentiel en servant de refuge aux femmes qui fuient un foyer violent et en évitant qu'elles se retrouvent à la rue. Ils sont également un important point d'entrée pour accéder aux services sociaux et d'aide au logement, dans le cadre d'une offre intégrée. Les centres d'hébergement peuvent être soit ouverts à tous, soit réservés aux femmes victimes de violences. Pourtant, si les hébergements d'urgence jouent un rôle important, très peu de pays disposent d'un nombre de places suffisant pour répondre à la demande. Certains centres d'hébergement proposent une prise en charge psychologique sur place, beaucoup proposent des connexions ou des orientations vers des services de santé, et beaucoup fournissent des services à l'enfance (par exemple, la prise en charge psychologique des enfants), un appui juridique et assurent la transition vers des logements de longue durée. En **Italie**, par exemple, il est possible de solliciter des aides au revenu et à l'entrepreneuriat depuis les centres de protection contre la violence. Pendant la pandémie de COVID-19, l'**Allemagne** a innové en faisant des compétences numériques une priorité dans les centres d'hébergement pour femmes. Le projet « Helpsystem 2.0 » offre aux centres d'hébergement pour femmes et aux services de soutien spécialisés une assistance en matière de gestion professionnelle des besoins numériques liés à la pandémie. Il se concentre sur l'amélioration de l'équipement technique, les qualifications qu'il est nécessaire pour le personnel d'obtenir en matière de compétences numériques et la traduction professionnelle des documents d'aide aux femmes et aux filles touchées par la violence (OCDE, 2023[161]).

La coordination et le regroupement de l'offre de services prennent la forme de « guichets uniques » où les victimes/survivants/survivantes peuvent accéder à des services, notamment des soins de santé physique et mentale, une assistance juridique, une aide à l'emploi et une aide pour leur famille, parfois directement dans les hébergements d'urgence. C'est de plus en plus courant dans l'**UE** (on peut citer par exemple les centres européens pour la justice familiale), y compris en **France** (notamment avec la Maison des Femmes), aux **États-Unis** (notamment avec la « Family Justice Center Alliance », ou Alliance des centres de justice familiale) et au **Japon** (OCDE, 2023[161]).

Logements de transition et de longue durée

Certains pays ont mis en œuvre des mesures pour aider *les femmes à quitter les refuges et à trouver un logement sûr à long terme*. Le gouvernement fédéral du **Canada** fournit des fonds pour la construction,

l'entretien, la rénovation et l'expansion des centres d'hébergement et des logements de transition pour les victimes/survivants/survivantes de violences fondées sur le genre, et met des logements abordables à leur disposition par le biais d'initiatives telles que l'Initiative de maisons d'hébergement et de logements de transition pour femmes et enfants et l'Initiative de maisons d'hébergement et de logements de transition pour les Autochtones.

En ce qui concerne le plus long terme, quelques pays indiquent avoir pris des dispositions spéciales dans le cadre des programmes existants de logement social, pour donner la priorité aux femmes victimes de violences conjugales. C'est le cas par exemple du **Japon**. Malheureusement, ces dispositions sont mises en œuvre alors que les pays de l'OCDE manquent de logements sociaux, ce qui signifie que peu de femmes peuvent y accéder. Aux **États-Unis**, où les fonds fédéraux pour le logement sont plus souvent alloués à l'échelon infranational, une partie est réservée aux organismes infranationaux afin qu'ils fournissent un hébergement et un soutien aux femmes et aux enfants victimes de violences domestiques. La nouvelle stratégie nationale **américaine** consistera à financer les activités des Prestataires de services d'assistance technique chargés de fournir des formations, une assistance technique et d'autres formes de soutien aux bénéficiaires des subventions (du Department of Housing and Urban Development), aux fournisseurs de logements et à d'autres parties prenantes intervenant dans la mise en œuvre des mesures contre la violence fondée sur le genre (The White House, 2023[97]).

4.1.5. Le rôle du secteur de la justice dans le cadre d'une réponse coordonnée

Le risque que les clientes soient exposées à des violences, leur besoin accru de sécurité et, souvent, leur besoin de faire intervenir la police et d'accéder à la justice sont autant d'éléments devant impérativement être pris en compte dans le cadre de la prestation de services intégrée visant à faire face aux violences conjugales. Par conséquent, les mesures de prestation de services intégrée visant à lutter contre les violences conjugales sont souvent associées à un soutien policier et à une assistance juridique. Les problématiques et procédures juridiques étant liées à d'autres questions sociales, économiques, sanitaires ou concernant l'emploi, une réponse globale à la violence fondée sur le genre nécessite une collaboration étroite entre les organisations *au sein* du système judiciaire, *entre* ce dernier et les autres secteurs, et entre les différents niveaux d'administration (OCDE, 2021[162]). Aux **États-Unis** par exemple, l'Office on Violence against Women (OVW) du ministère de la Justice administre les fonds fédéraux destinés à la mise en œuvre de la Loi sur les violences faites aux femmes au sein des différents États et territoires, dans l'objectif de réduire et de lutter contre la violence domestique, la violence dans les relations intimes, les agressions sexuelles et le harcèlement, en renforçant la prestation de services et en veillant à ce que les auteurs de ces types de délits répondent de leurs actes. En Italie, par exemple, une proposition de loi en cours d'examen par le Sénat en novembre/décembre 2023 prévoit que si la victime de violences n'est pas entendue dans un délai de trois jours, le procureur pourra révoquer l'attribution de l'affaire et la confier à un magistrat en mesure d'intervenir immédiatement.

Le soutien aux victimes/survivants/survivantes pourrait encore être amélioré, tout comme dans d'autres secteurs. Le système juridique peut être difficile à appréhender pour les non-spécialistes, et de nombreux survivants/survivantes/victimes ont peu confiance dans le fait que la police soit disposée à les aider ou en mesure de le faire. Cette réticence peut être justifiée dans une certaine mesure, compte tenu de la tendance historique de la police à rejeter la faute sur les victimes et à accorder moins d'importance aux cas de violence fondée sur le genre (OCDE, 2023[161]).

Police

La police joue parfois le rôle de gardien de l'accès à la justice et à d'autres aides importantes, car le signalement d'une infraction peut constituer un point d'entrée pour déclencher une intervention cruciale et accéder à la sécurité. La police intervient sur le terrain pour répondre aux situations d'urgence,

accompagner les femmes dans le cadre des procédures administratives lorsque des poursuites civiles ou pénales sont engagées ou imposées, et mettre en place des services interdisciplinaires connexes.

Certains services de police sont intégrés avec les réseaux officiels d'orientation vers des prestataires de services dans ce domaine. Par exemple, dans plusieurs pays de l'UE, la police est tenue de contacter les services d'aide sociale et de les mettre en relation avec les femmes victimes de violences (OCDE, 2023[161]).

Une autre stratégie consiste à regrouper les services connexes dans les commissariats. Par exemple, au **Danemark**, des services interdisciplinaires sont offerts au sein des postes de police, tandis que le **Portugal** a mis en place des commissariats spécifiquement pour les femmes, avec du personnel bien formé pour traiter les cas de violence.

Tout aussi important, la police joue un rôle crucial dans la *prévention* de la récidive des violences. La conduite efficace d'évaluations des risques/dangers par la police, pour lesquelles le personnel a bénéficié d'une formation spécialisée, et la bonne mise en œuvre des ordonnances d'urgence d'interdiction et de protection sont des mesures importantes pour empêcher les auteurs d'actes de violence d'en commettre de nouveaux (OCDE, 2023[161]). La police est également bien placée pour prendre directement en charge les auteurs de violences et mettre en place une réponse intégrée afin de s'attaquer à la source du problème.

Services d'accompagnement juridique

Pour faire en sorte qu'un plus grand nombre de victimes/survivantes puissent faire usage des cadres juridiques qui existent pour les aider, des services ciblés ont été mis en place de sorte à mieux accompagner les femmes suite à des violences conjugales. Les services d'appui juridique et le système judiciaire, notamment les tribunaux compétents pour les affaires de violences domestiques, facilitent l'accès des femmes à la justice et permettent d'offrir des services intégrés avec d'autres secteurs.

Plusieurs initiatives nationales ont été mises en place au sein des pays de l'OCDE pour aider les femmes à accéder à la justice par le biais d'un soutien juridique, notamment des politiques fondées sur des approches pluridisciplinaires ou intégrées (OCDE, 2023[161]). En **Autriche et au Portugal** par exemple, des centres de conseil pluridisciplinaires dédiés ont été mis en place. Ils offrent aux usagères un accompagnement psycho-social et des conseils juridiques, et les aident à s'orienter au sein du système judiciaire pour leur permettre d'accéder plus facilement à la justice.

Au **Canada**, le ministère de la Justice alloue aux provinces, aux territoires et aux organisations non gouvernementales des fonds destinés à financer les services d'avocats qui fournissent des conseils aux survivants/survivantes d'agressions sexuelles et de violences conjugales et/ou qui les assistent en justice, et à soutenir les victimes de violence familiale qui se retrouvent dans le système de justice familiale. Dans le cadre du troisième pilier du Plan d'action national pour mettre fin à la violence fondée sur le [genre] (voir la Section 4.1.1), le Canada travaillera à renforcer les réponses du système judiciaire aux violences fondées sur le genre, et appelle à améliorer l'accessibilité au système judiciaire et à renforcer la confiance qu'il inspire.

Le **Royaume-Uni** a mis en place des tribunaux spécialisés dans les violences domestiques qui suivent des approches tenant compte des traumatismes afin d'autonomiser les femmes lorsqu'elles font appel à la justice. Ces tribunaux s'appuient sur des connaissances spécialisées pour mieux faire appliquer les ordonnances, délivrées conjointement avec la police, pour la protection des femmes. Ils peuvent également jouer un rôle important pour sanctionner les auteurs de violences dans le cadre de programmes d'intervention ciblés (OCDE, 2023[161]).

4.2. Faire face aux violences fondées sur le genre dans le monde : politiques et cadres institutionnels contribuant à prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et à y faire face

L'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel sont une forme de violence fondée sur le genre qui continue d'être perpétrée dans de nombreuses sociétés et dans de nombreux contextes[23]. Si les atteintes sexuelles sont un phénomène courant et répandu depuis de nombreuses années, les responsables politiques ont notamment attaché une plus grande importance à cette question en 2018, après que plusieurs actes et allégations ont attiré l'attention d'acteurs nationaux et internationaux dans les pays du G7[24].

Tous les acteurs internationaux, y compris les membres du G7, ont la responsabilité de mener leurs activités de façon sécurisée dans les contextes de développement et d'action humanitaire, en veillant à ne pas nuire, et en travaillant en partenariat avec les différents acteurs et communautés. En tant que partenaires du développement et membres du Comité d'aide au développement (CAD) de l'OCDE, les pays du G7 ont un rôle important à jouer en prenant des initiatives et en mettant en œuvre des mesures, des pratiques et des programmes nationaux et internationaux qui contribuent à mettre fin à la violence fondée sur le genre et à l'exploitation sexuelle, aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel dans le monde. En tant que signataires du Programme de développement durable à l'horizon 2030, les membres du G7 se sont également engagés à éliminer toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles[25].

Depuis 2017-18, les membres du G7 ont renforcé leurs engagements à mettre fin à l'exploitation sexuelle, aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel. En 2018, la Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale a été formulée dans le cadre de la réunion ministérielle du G7 sur le thème « Investir dans la croissance qui profite à tout le monde » (Gouvernement du Canada, 2018[166]). En 2019, tous les membres du G7, en leur qualité de membres du CAD[26] de l'OCDE, ont adopté la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'assistance humanitaire [OECD/LEGAL/5020] (ci-après la « Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel »). En 2021, les membres du G7 ont réaffirmé leur engagement en faveur de l'adhésion à la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel en appelant tous les acteurs concernés par l'acheminement de l'aide à y adhérer dans le Communiqué des ministres des Affaires étrangères et du Développement du G7 (G7 Foreign and Development Ministers, 2021[167]). Cette Recommandation, en tant que premier instrument international de ce type, a marqué une étape importante dans l'engagement des gouvernements du G7 et témoigné de

[23] Les définitions de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel sont fondées sur des normes internationales, notamment celles établies par le Glossaire des Nations Unies sur l'exploitation et les atteintes sexuelles.

[24] On peut citer entre autres des cas d'atteintes sexuelles en Haïti, qui ont suscité une attention et des réponses supplémentaires de la part de nombreuses organisations internationales, organisations de la société civile et administrations (dont les membres du G7) – *Sexual exploitation and abuse in the aid sector: next steps*.

[25] ODD 5.2 « Éliminer de la vie publique et de la vie privée toutes les formes de violence faite aux femmes et aux filles, y compris la traite et l'exploitation sexuelle et d'autres types d'exploitation » Objectif 5 | Département des Affaires Économiques et Sociales (un.org).

[26] La liste complète des membres du CAD de l'OCDE est disponible ici : Comité d'aide au développement (CAD) - OCDE ; la liste actuelle des adhérents à la Recommandation du Comité comprend 32 gouvernements membres du CAD et quatre organismes des Nations Unies (UNHCR, UNICEF, FNUAP, UNOPS) : Instruments juridiques de l'OCDE.

leur volonté de prendre leurs responsabilités individuelles et collectives pour mettre leur expertise au service de la prévention de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et des mesures à prendre pour y faire face, et pour mobiliser des ressources à cet égard. Les engagements pris par les membres du G7 au titre des six piliers[27] de la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel apportent une réponse importante à la fois aux cas d'exploitation et d'atteinte sexuelles et aux cas de harcèlement sexuel, en cela qu'ils tiennent compte des atteintes sexuelles commises au sein des institutions ou des administrations, ainsi que dans les contextes de développement et d'action humanitaire.

4.2.1. Politiques et cadres institutionnels contribuant à prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et à y faire face

Les systèmes solides permettant de prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et d'y faire face reposent sur des cadres institutionnels exhaustifs. Les membres du G7 ont élaboré des politiques, des stratégies et des plans d'action, ainsi que des normes opérationnelles éthiques, des codes de conduite et des supports de communication avec le personnel et les responsables. Les politiques et les plans d'action viennent appuyer la coordination à l'échelle des activités, des politiques, des pratiques et des initiatives de l'administration, et favorisent la redevabilité et la responsabilité à l'échelle de l'ensemble des institutions. Ils appuient les efforts de suivi et d'évaluation dans le domaine de la prévention de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et de la réponse à ces violences. Au sein des membres du G7 comme ailleurs, les efforts de prévention de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et de réponse à ces violences sont souvent pilotés par les organismes de développement des ministères des Affaires étrangères, mais nécessitent une approche menée à l'échelle de l'ensemble de la sphère publique et un leadership politique cohérent. Une approche gouvernementale visant à faire face à l'exploitation sexuelle, aux atteintes sexuelles et au harcèlement sexuel et, plus généralement, à la violence fondée sur le genre, peut être renforcée par des mesures prises à la fois aux niveaux national et international.

Depuis 2017, tous les membres du G7, à des degrés divers, ont mis en place et renforcé des cadres institutionnels pour prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et y faire face. Le **Canada** a élaboré une approche structurée pour orienter les efforts de prévention en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles et en réponse à ces phénomènes. Affaires mondiales Canada (AMC), l'organisme de développement du pays, a élaboré un Code de valeurs et d'éthique ministériel ainsi que le Code de conduite des représentants canadiens à l'étranger (Gouvernement du Canada, 2011[168]) qui abordent notamment la question de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel. Le pays a également mis en place des politiques et des lignes directrices pour prévenir l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et y faire face, et les a mises à la disposition de l'ensemble du personnel, et en particulier des organisations partenaires, qui sont également chargées de les appliquer. Elles décrivent leurs responsabilités en matière de signalement de toute allégation crédible d'exploitation ou d'atteinte sexuelles (Affaires mondiales Canada, 2022[169]), et définissent clairement les attentes d'AMC en la matière (Affaires mondiales Canada, 2019[170]). En **France**, le ministère de l'Europe et des Affaires étrangères a mis en place une cellule d'écoute « tolérance zéro » dans le but de traiter les cas de harcèlement, y compris sexuel, et de violence fondée sur le genre en milieu professionnel. Toujours en **France**, l'Agence française de développement (AFD) a élaboré une charte éthique ainsi que des lignes directrices internes pour la prévention du harcèlement (Agence

[27] La Recommandation du CAD s'articule autour de six piliers : (i) politiques, normes de conduite professionnelle, changements au niveau de l'organisation et impulsion de la part des dirigeants ; (ii) mécanismes de réponse et de soutien centrés sur les survivantes/survivants/victimes ; (iii) systèmes et procédures de signalement et de réponse au niveau de l'organisation ; (iv) formation, sensibilisation et communication ; (v) coordination au niveau international ; et (vi) suivi, évaluation, partage des enseignements de l'expérience et établissement de rapports.

Française de Développement, 2022[171]). Elle a également mis en place un mécanisme de dépôt de réclamations accessible au public (Agence française de développement, 2021[172]).

En **Allemagne**, le ministère fédéral de la Coopération économique et du Développement (BMZ) et le ministère fédéral des Affaires étrangères ont tous deux adopté des politiques internes et des lignes directrices concernant l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Les partenaires de mise en œuvre sont chargés d'enquêter sur les allégations d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel qui les concernent et sont tenus de signaler toute allégation crédible au ministère fédéral des Affaires étrangères. Celui-ci enregistre les informations pertinentes et assure le suivi de la réponse et des suites données par le partenaire, en veillant à ce que celles-ci soient adéquates, opportunes et centrées sur les survivants/survivantes. L'agence allemande pour la coopération internationale dispose également d'un portail en ligne pour les lanceurs d'alerte (GIZ, 2023[173]). En **Italie**, l'Agence de coopération pour le développement (AICS) dispose d'un Code d'éthique applicable à son propre personnel et à celui des parties prenantes qui travaillent avec elle, qui traite des comportements à adopter en milieu professionnel (AICS, 2020[174]), ainsi que d'un Code de conduite portant spécifiquement sur l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, qui a été approuvé en 2020 (AICS, 2020[175]). Ce dernier s'applique également aux procédures formelles et informelles relatives aux allégations d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel, ainsi qu'aux services d'aide aux victimes/survivants/survivantes de ces violences. Au **Japon**, l'Agence de coopération internationale a mis en place un code de conduite, des politiques internes et des lignes directrices concernant l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel, ainsi qu'un mécanisme de plainte dédié à ces questions, réitérant son engagement à faire de la prévention et de la réponse en la matière une priorité.

Le **Royaume-Uni** a mis en place une stratégie spécifique en matière d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel. Publiée en 2020, elle s'appuie sur les engagements qu'a pris le pays lors du Sommet qui s'est tenu à Londres sur le sujet en 2018 (HM Government, 2020[176]). Le ministère des Affaires étrangères, du Commonwealth et du Développement (FCDO) préside un groupe de travail composé de représentants de ministères du Royaume-Uni qui a pour tâche d'appuyer la mise en œuvre de la Stratégie, et fournit des orientations accessibles au public sur la lutte contre l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel dans le secteur de l'aide. Le FCDO favorise également le dialogue et l'apprentissage en ce qui concerne les progrès accomplis au regard des engagements pris à Londres en 2018 et les mesures et normes en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel en présidant une série de réunions trimestrielles avec divers partenaires internationaux, dont les membres du G7 (FCDO, 2019[177]). Il publie des rapports annuels sur les progrès accomplis et assure le suivi de ces derniers dans le cadre de la mise en œuvre des engagements pris au Sommet de Londres (Foreign, Commonwealth and Development, Royaume-Uni, 2022[178]). Il coordonne, à l'échelle internationale, un effort visant à convenir d'une Approche commune de la protection contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel pour les secteurs de l'action humanitaire, du développement et du maintien de la paix, afin de redynamiser l'engagement mondial et l'action collective en la matière. Les **États-Unis** ont mis à la disposition du public des politiques relatives à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et aux mesures à prendre pour y faire face, dont la plus récente date de 2022 (USAID, 2020[179]) . Ils ont mis en place une boîte à outils destinée à ses partenaires déployant des efforts en matière de protection contre ces violences, qui contient des liens vers des déclarations et rapports pertinents pour la question, des orientations et d'autres ressources de référence (USAID, 2023[180]) . Ils ont également lancé la Stratégie pour prévenir et combattre la violence fondée sur le genre dans le monde, qui a été mise à jour en 2022 (USAID, 2022[181]) .

La **Commission européenne** a elle aussi adopté des approches visant à définir des lignes directrices et des politiques claires en la matière. Il s'agit notamment de dispositions relatives au financement de l'aide humanitaire, y compris une approche de « tolérance zéro » à l'égard de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, ainsi que de tout (autre) type de comportement contraire à l'éthique

(DG ECHO, 2021[182]). Elle a également renforcé ses mécanismes de plainte et de signalement (Commission européenne, 2023[183]) et les lignes directrices et obligations en matière de signalement destinées à ses partenaires de mise en œuvre (DG ECHO, 2021[182]).

4.2.2. L'approche centrée sur les victimes/survivants/survivantes en tant que priorité transversale

En adoptant la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, les membres du G7 se sont engagés à « être inscrits dans une **approche centrée sur les survivantes, les survivants et les victimes** pour la prévention et le traitement des actes d'exploitation et d'atteinte sexuelles et de harcèlement sexuel, selon laquelle le vécu, les droits, les besoins et les exigences des survivantes, des survivants et des victimes seront placés au cœur des dispositifs » (OECD/LEGAL/5020). L'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel causent du tort et infligent des préjudices à long terme aux individus et à leurs communautés ; différents acteurs, dont les membres du G7, partagent la responsabilité d'œuvrer pour le bien-être, la guérison et le rétablissement des personnes et/ou des communautés affectées, ainsi que de prendre des mesures pour sanctionner les auteurs des actes.

À titre d'objectif transversal, plusieurs membres du G7 ont explicitement intégré dans leurs politiques et systèmes une approche centrée sur les victimes/survivants/survivantes, et ont fourni à ceux-ci un soutien supplémentaire. Par exemple, aux **États-Unis**, une approche de ce type a été établie en tant que pilier central sur lequel s'appuient les efforts déployés à la fois contre l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et contre les violences fondées sur le genre, notamment dans le cadre des mécanismes de signalement des actes et de sanction de leurs auteurs, et en donnant la priorité aux efforts de prévention (USAID, 2020[179]). Au **Canada**, les lignes directrices en matière de signalement des allégations d'exploitation et d'atteintes sexuelles (Affaires mondiales Canada, 2019[170]) ont été conçues selon une approche centrée sur les victimes/survivants/survivantes, et visent à faire en sorte que cette approche soit suivie tout au long du processus de signalement. Les pouvoirs publics ont également financé le Centre Digna (Digna et Affaires mondiales Canada, 2022[184]), qui adopte une approche centrée sur les victimes/survivants/survivantes et fondée sur le partage de documents et le renforcement des capacités de différents types d'organisations, notamment en fournissant des modèles, des ressources, des formations et d'autres services dans l'objectif de compenser et de contribuer à combler les lacunes existantes dans les capacités en matière de prévention dans le secteur, notamment en ce qui concerne la sécurisation des signalements et des réponses pour les survivantes, les survivants et les victimes. Le **Royaume-Uni** a mis en place un programme de soutien aux survivants/survivantes, qui vise à traduire en justice les auteurs d'exploitation sexuelle, d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel dans le secteur de l'aide et à apporter un soutien crucial aux survivants/survivantes (FCDO, 2021[185]). La France, le Japon et le Royaume-Uni sont membres du conseil d'administration du Global Survivors Fund (GSF), l'Union européenne contribuant également aux activités de celui-ci aux côtés de ces membres du G7. Le GSF a été créé en 2019 pour permettre aux personnes ayant survécu à des violences sexuelles liées à des conflits partout dans le monde de bénéficier d'un meilleur accès à la réparation. En tant que membres du conseil d'administration, ces pays contribuent à soutenir les survivants/survivantes de violences sexuelles liées à des conflits dans les zones touchées (GSF, 2023[186]).

4.2.3. Facteurs clés à l'appui d'une mise en œuvre efficace des politiques et cadres

Depuis l'adoption de la Recommandation du CAD de 2019 sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, les travaux de recherche de l'OCDE et le soutien apporté par les membres du G7 et d'autres acteurs à la mise en œuvre de cette Recommandation montrent que plusieurs facteurs essentiels sont à l'œuvre pour assurer une mise en œuvre efficace des politiques et des engagements en la matière (voir ci-après) (OCDE, 2023[148] ; 2021[187]).

Leadership et culture interne

Il demeure important d'améliorer la culture interne et de prendre des initiatives (à l'échelle nationale et internationale) pour soutenir les efforts déployés contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. Les membres du G7 se sont engagés, dans la Recommandation du CAD, à *« favoriser l'amélioration de la* ***culture et des normes en vigueur dans l'organisation*** *à travers l'exercice d'une direction efficace fondée sur des valeurs et au moyen de directives constructives concernant les objectifs, les principes, les comportements et les attentes en matière de prévention et de traitement de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, en particulier la création d'un milieu de travail et de possibilités professionnelles qui soient inclusifs, non discriminatoires et respectueux d'un juste équilibre entre les [genres] »* et à *« assurer un* ***investissement constant au niveau des hauts responsables et des engagements soutenus de la part des dirigeants****, afin de faire évoluer la culture et les normes de l'organisation de manière à pouvoir prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et y répondre »* (OECD/LEGAL/5020).

Malgré l'adoption d'un nombre croissant de politiques et de cadres institutionnels par les membres du G7 et de nombreux autres acteurs internationaux, l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel continuent d'avoir lieu dans de nombreux contextes (Assemblée générale de l'ONU, 2023[188]). Il est donc impératif de s'attaquer aux facteurs sous-jacents qui continuent de favoriser leur perpétration. Souvent, les atteintes sexuelles sont également favorisées par l'impunité, et l'insuffisance des obstacles qui se dressent pour les prévenir en se fondant sur les valeurs que défend l'organisation fait qu'elles peuvent avoir lieu. La sécurité des environnements de travail est essentielle pour prévenir toutes les formes d'abus de pouvoir ; toutes les sociétés, et toutes les organisations, sont touchées par les inégalités sociétales et systémiques. Elle ne peut exister qu'en présence de valeurs d'intégrité, d'ouverture, de confiance et de respect qui empêchent l'impunité et favorisent des réponses claires, équitables et adaptées lorsqu'un acte répréhensible ou préjudiciable est commis. Les environnements de travail peu sûrs sont caractérisés par de nombreux problèmes d'intégrité et divers types de comportements répréhensibles, y compris, mais sans s'y limiter, l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel. La culture d'une institution a des incidences internes et externes. Les pouvoirs publics et les organisations ne peuvent pas lutter efficacement contre l'exploitation sexuelle, les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel sans remettre en question de manière transparente les dynamiques de pouvoir qui caractérisent leurs propres cultures institutionnelles et sans veiller à ce que l'égalité et la représentation soient assurées à tous les niveaux au sein de leurs institutions (OCDE, 2023[148]).

Coordination internationale

Les membres du G7 continuent d'intensifier leurs efforts pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et pour y faire face en renforçant la coordination avec les gouvernements des membres du CAD et d'autres administrations partenaires, des organisations internationales, des institutions financières internationales, des acteurs de la société civile et d'autres acteurs locaux. Il s'agit notamment, depuis 2018, d'une collaboration par l'intermédiaire du Groupe de référence du CAD sur la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, et de travaux d'apprentissage menés avec d'autres acteurs concernant la mise en œuvre de la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel.

La prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel, ainsi que les mesures prises pour y faire face et y mettre fin, nécessitent une approche coordonnée à plusieurs niveaux : (1) coordination et conformité aux normes et approches internationales de lutte contre l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel à l'échelle de l'ensemble du secteur de l'aide (action humanitaire, développement et maintien de la paix) afin de renforcer la cohérence, d'accroître l'intégrité de l'aide, de réduire les coûts de transaction et d'améliorer la redevabilité et les réponses apportées aux

survivants/survivantes ; (2) collaboration et coordination avec les parties prenantes concernant les services de soutien, y compris les services d'orientation, destinés aux victimes/survivants/survivantes d'exploitation et d'atteintes sexuelles et de harcèlement sexuel ; (3) coordination entre les mécanismes de signalement et de plainte, les enquêtes et le traitement/partage des données ; (4) coordination entre les politiques de ressources humaines et les pratiques en matière d'emploi ; et (5) rayonnement, formation et apprentissage interinstitutionnels (OCDE, à paraître[189]).

Ressources et financements dédiés

L'architecture internationale qui s'articule autour de la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et des mesures prises pour y faire face est confrontée à certaines difficultés systémiques, notamment un manque de financements et de ressources adéquats. Les membres du G7 ont de nombreux rôles et responsabilités dans les contextes du développement et de l'action humanitaire, l'un des rôles les plus importants étant celui de donneur. Ils fournissent des ressources pour prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et y faire face à plusieurs niveaux : (1) en consacrant des ressources à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel au sein de leurs propres institutions ; (2) en investissant dans la capacité des organisations partenaires à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles et le harcèlement sexuel et à y répondre ; (3) en jouant un rôle et en fournissant des ressources dans le cadre des mécanismes de coordination au niveau des pays, notamment dans les contextes du développement et de l'action humanitaire ; (4) en investissant dans des projets et initiatives conjoints ; et (5) en investissant dans le développement et la programmation de l'action humanitaire de sorte à ce que l'environnement soit plus propice à la prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel et aux mesures prises pour y faire face.

La poursuite des efforts en termes de contributions des membres individuels du G7 dans ces domaines et l'alignement des efforts des donneurs en matière de prévention de l'exploitation et des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel ainsi que des mesures prises pour y répondre, restent un domaine potentiel d'apprentissage et d'amélioration.

Références

Accountability Working Group (2023), « G7 Hiroshima Progress Report - Advancing Resilience in Times of Crises: Food Security and Nutrition, Migration and Refugees », https://www.mofa.go.jp/files/100506842.pdf. [9]

Affaires mondiales Canada (2022), *Accord de contribution*, https://www.international.gc.ca/development-developpement/partners-partenaires/bt-oa/contribution_general-accord_general.aspx?lang=fra (consulté le 8 September 2023). [169]

Affaires mondiales Canada (2021), *Politique d'aide internationale féministe du Canada*, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/priorities-priorites/policy-politique.aspx?lang=fra (consulté le 18 July 2023). [119]

Affaires mondiales Canada (2019), *Attentes d'Affaires mondiales Canada quant au signalement de l'exploitation et des abus sexuels dans le domaine de l'aide internationale*, https://www.international.gc.ca/world-monde/issues_development-enjeux_developpement/sexual_exploitation-exploitation_sexuels/expectations-attentes.aspx?lang=fra (consulté le 8 September 2023). [170]

Affaires mondiales Canada (2017), *Politique d'aide internationale féministe du Canada*, https://www.international.gc.ca/world-monde/assets/pdfs/iap2-fra.pdf?_ga=2.40420450.1763890745.1694088893-2096595215.1684238698 (consulté le 8 September 2023). [141]

Agence Française de Développement (2022), *CHARTE ÉTHIQUE DU GROUPE AFD*, https://www.afd.fr/fr/ressources/charte-ethique-groupe-afd (consulté le 8 September 2023). [171]

Agence française de développement (2021), *Dispositif de gestion des réclamations*, https://www.afd.fr/fr/dispositif-de-gestion-des-reclamations-environnementales-et-sociales (consulté le 8 September 2023). [172]

AICS (2020), *Codice disciplinare e codice di condotta*, https://aics.portaleamministrazionetrasparente.it/index.php?id_sezione=766 (consulté le 8 September 2023). [174]

AICS (2020), *PSEAH CODE - Protection from Sexual Exploitation, Abuse and Harassment*, https://aics.portaleamministrazionetrasparente.it/archiviofile/aics/Disposizioni%20Generali/Atti%20Generali/Codice%20etico/PSEAH%20Code.pdf (consulté le 8 September 2023). [175]

Alajääskö, L. et J. Fluchtmann (2023), « Ensuring the availability, quality and affordability of childcare », dans *Joining Forces for Gender Equality : What is Holding us Back?*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/48b4c335-en. [35]

Alison Rose (2019), *The Alison Rose Review of Female Entrepreneurship*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/784324/RoseReview_Digital_FINAL.PDF (consulté le 24 janvier 2023). [80]

Assemblée générale de l'ONU (2023), *Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les atteintes sexuelles : Rapport du Secrétaire général*, https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/N23/048/16/PDF/N2304816.pdf?OpenElement (consulté le 8 September 2023). [188]

Balestra, C. et L. Fleischer (2018), « Diversity statistics in the OECD: How do OECD countries collect data on ethnic, racial and indigenous identity? », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2018/09, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/89bae654-en. [17]

Banque mondiale (2020), *G-20: Data enhancement and coordination in SME Finance Stocktaking Report*, https://www.gpfi.org/sites/gpfi/files/g20_SME_stock_2020.pdf (consulté le 10 août 2023). [89]

Bareham, H. (2023), *SBA loan and startup funding for women*, https://www.bankrate.com/loans/small-business/funding-for-women-entrepreneurs/ (consulté le 10 août 2023). [99]

Base de données de l'OCDE sur la famille (2020), *Base de données de l'OCDE sur la famille - OCDE*, http://www.oecd.org/fr/els/famille/basededonnees.htm (consulté le 7 décembre 2017). [160]

Bertrand, M. (2020), « Gender in the Twenty-First Century », *AEA Papers and Proceedings*, vol. 110, pp. 1-24, https://doi.org/10.1257/pandp.20201126. [105]

Bleiweis, R., J. Frye et R. Khattar (2021), *Women of Color and the Wage Gap*, https://www.americanprogress.org/article/women-of-color-and-the-wage-gap/. [16]

BMWK (2023), *More female entrepreneurs for small and medium-sized enterprises*, Women in business, https://www.bmwk.de/Redaktion/DE/Dossier/mehr-unternehmerinnen-fuer-den-mittelstand.html (consulté le 10 août 2023). [95]

BMZ (2023), *Feminist Development Policy: For Just and Strong Societies Worldwide*, https://www.bmz.de/resource/blob/153806/bmz-strategy-feminist-development-policy.pdf (consulté le 8 September 2023). [139]

bpifrance (2021), *Bpifrance et le ministère chargé de l'Egalité entre les femmes et les hommes, de la Diversité et de l'Egalité des chances s'engagent pour développer la création et la reprise d'entreprise par des femmes avec la signature d'un nouvel accord 2021-2023*, Salle de presse, https://presse.bpifrance.fr/bpifrance-et-le-ministere-charge-de-legalite-entre-les-femmes-et-les-hommes-de-la-diversite-et-de-legalite-des-chances-sengagent-pour-developper-la-creation-et-la-reprise-dentreprise-par-des/ (consulté le 26 juillet 2023). [94]

Breda, T. et al. (2023), « How Effective are Female Role Models in Steering Girls Towards STEM? Evidence from French High Schools », *The Economic Journal*, vol. 133/653, pp. 1773-1809, https://doi.org/10.1093/ej/uead019. [114]

Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2019), *Brückenteilzeit*. [52]

Cabinet du Premier ministre japonais (2023), *Press Conference by Prime Minister Kishida - 17 mars 2023*, https://japan.kantei.go.jp/101_kishida/statement/202303/_00015.html. [28]

Canadian Venture Capital Private Equity Association (2021), *State of Diversity & Inclusion 2021*, https://www.cvca.ca/files/imports/CVCA-State-of-Diversity-and-Inclusion_2021.pdf (consulté le 11 août 2023). [101]

Centre de développement de l'OCDE/OCDE (2023), « Égalité homme-femme, institutions et développement (Édition 2023) », *Statistiques de l'OCDE sur le développement international* (base de données), https://doi.org/10.1787/2c58a7b0-fr (consulté le 13 décembre 2023). [3]

Chung, H. (2020), « Company-Level Family Policies: Who Has Access to It and What Are Some of Its Outcomes? », dans *The Palgrave Handbook of Family Policy*, Springer International Publishing, Cham, https://doi.org/10.1007/978-3-030-54618-2_21. [48]

Cleveland, G. (2022), *Early Learning and Child Care in Canada: Where Have We Come From, Where Are We Going?*, https://irpp.org/wp-content/uploads/2022/10/Early-Learning-and-Child-Care-in-Canada-Where-Have-We-Come-From-Where-Are-We-Going.pdf. [46]

Climatelinks (2023), *Fonds Équité Climat Genre (CGEF) Changement climatique*, https://www.climatelinks.org/climate-gender-equity-fund (consulté le 15 juin 2023). [142]

Commission de la fonction publique du Canada (2021), *Vérification portant sur la représentation des groupes visés par l'équité en matière d'emploi lors du recrutement*, https://www.canada.ca/fr/commission-fonction-publique/services/publications/verification-representation-groupes-vises-equite-matiere-demploi-lors-du-recrutement.html. [77]

Commission européenne (2023), *Protection Civile et Operations d'Aide Humanitaire Européennes : Responsabilité*, https://civil-protection-humanitarian-aid.ec.europa.eu/who/accountability_fr (consulté le 8 September 2023). [183]

Commission européenne (2022), *Directive (UE) 2022/2381 du Parlement européen et du Conseil du 23 novembre 2022 relative à un meilleur équilibre entre les femmes et les hommes parmi les administrateurs des sociétés cotées et à des mesures connexes*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32022L2381. [72]

Commission européenne (2022), *Recommandation du Conseil relative à la révision des objectifs de Barcelone concernant les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:52022DC0442. [42]

Commission européenne (2020), *Gender Action Plan – putting women and girls' rights at the heart of the global recovery for a gender-equal world*, https://international-partnerships.ec.europa.eu/system/files/2021-01/join-2020-17-final_en.pdf (consulté le 8 September 2023). [137]

Commission européenne pour l'efficacité de la justice (2020), *Presentation of the Report: European judicial systems – CEPEJ Evaluation Report*, https://rm.coe.int/link-to-the-presentation-note-en/16809fdc75. [76]

Conseil de l'Europe (2022), *Mid-term horizontal review of GREVIO baseline evaluation reports*, Conseil de l'Europe, https://rm.coe.int/prems-010522-gbr-grevio-mid-term-horizontal-review-rev-february-2022/1680a58499 (consulté le 4 octobre 2022). [197]

Conseil de l'Union européenne (2019), *EU Action Plan on Women, Peace and Security (WPS) 2019-2024*, https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-11031-2019-INIT/en/pdf. [138]

Corcoran, E. et al. (2023), *2023 Report on Employer Firms: Findings From The 2022 Small Business Credit Survey*, Federal Reserve Banks, https://www.fedsmallbusiness.org/survey/2023/report-on-employer-firms (consulté le 10 août 2023). [100]

CPI (2015), *Directives pour l'intégration d'interventions ciblant la violence basée sur le genre dans l'action humanitaire : réduction des risques, promotion de la résilience et aide au relèvement*, Comité permanent interorganisations, https://gbvguidelines.org/fr/ressources-additionnelles/. [196]

DBEI (2022), *Millions of Britons to be able to request flexible working on day one of employment*, https://www.gov.uk/government/news/millions-of-britons-to-be-able-to-request-flexible-working-on-day-one-of-employment. [54]

Demossier, M. et al. (dir. pub.) (2019), *The Routledge Handbook of French Politics and Culture*, Routledge, https://doi.org/10.4324/9781315656717. [78]

Denis, E. (2022), « Enhancing gender diversity on boards and in senior management of listed companies »*, OECD Corporate Governance Working Papers*, n° 28, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/4f7ca695-en. [70]

Département d'État américain (2023), *United States Strategy to Respond to the Effects of Climate Change on Women 2023*, https://www.state.gov/reports/united-states-strategy-to-respond-to-the-effects-of-climate-change-on-women-2023/. [144]

Département d'État américain (2022), *United States Strategy on Global Women's Economic Security*, https://www.state.gov/reports/united-states-strategy-on-global-womens-economic-security/. [98]

Département d'État américain (2019), *United States Strategy on Women, Peace, Security*, https://www.state.gov/wp-content/uploads/2021/01/WPS_Strategy_10_October2019.pdf (consulté le 18 July 2023). [157]

DG ECHO (2021), *WORKING WITH DG ECHO AS AN NGO PARTNER | 2021 - 2027*, https://www.dgecho-partners-helpdesk.eu/ngo/humanitarian-partnership-2021-2027/eu-humanitarian-partnership-certificate-2021-2027 (consulté le 8 September 2023). [182]

Digna et Affaires mondiales Canada (2022), *Resource and Support Hub*, https://digna.ca/docs/resource-and-support-hub/ (consulté le 8 September 2023). [184]

Encinas-Martín, M. et M. Cherian (2023), *Gender, Education and Skills: The Persistence of Gender Gaps in Education and Skills*, OECD Skills Studies, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/34680dd5-en. [107]

EU Digital Skills and Jobs Platform (2023), *#EDSA23 Awards category: Women in ICT Careers*, https://digital-skills-jobs.europa.eu/en/edsa23-awards-category-women-ict-careers. [111]

Eurostat (2023), *Base de données Emploi et chômage (EFT)*, https://ec.europa.eu/eurostat/fr/web/lfs/database (consulté le 11 août 2023). [86]

Eurydice (2023), *Germany - Overview*, https://eurydice.eacea.ec.europa.eu/national-education-systems/germany/overview. [39]

Eurydice (2023), *National Educations Systems: Italy*. [37]

FCDO (2023), *International development in a contested world: ending extreme poverty and tackling climate change*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://assets.publishing.service.gov.uk/media/655b44b6046ed4000d8b9bb6/international-development-in-a-contested-world-ending-extreme-poverty-and-tackling-climate-change.pdf. [131]

FCDO (2023), *International women and girls strategy 2023 to 2030*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://www.gov.uk/government/publications/international-women-and-girls-strategy-2023-to-2030 (consulté le 18 July 2023). [129]

FCDO (2022), *Addressing the climate, environment, and biodiversity crises in and through girls' education*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1122368/Addressing_the_climate__environment__and_biodiversity_crises_in_and_through_girls__education.pdf. [145]

FCDO (2022), *FCDO disability inclusion and rights strategy 2022 to 2030*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://www.gov.uk/government/publications/fcdo-disability-inclusion-and-rights-strategy-2022-to-2030. [146]

FCDO (2022), *The UK Government's Strategy for International Development*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1075328/uk-governments-strategy-international-development.pdf (consulté le 18 July 2023). [128]

FCDO (2021), *UK sends tough message to abusers in the aid sector and launches new programme of support for survivors*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://www.gov.uk/government/news/uk-sends-tough-message-to-abusers-in-the-aid-sector-and-launches-new-programme-of-support-for-survivors (consulté le 8 September 2023). [185]

FCDO (2019), *Safeguarding against sexual exploitation and abuse and harassment (SEAH) in the aid sector*, Foreign, Commonwealth & Development Office, Royaume-Uni, https://www.gov.uk/guidance/safeguarding-against-sexual-exploitation-and-abuse-and-sexual-harassment-seah-in-the-aid-sector#fcdos-commitments-on-safeguarding (consulté le 8 September 2023). [177]

Federal Foreign Office (Allemagne) (2021), *The German Federal Government's Action Plan for the Women, Peace and Security Agenda, 2021 to 2024*, Auswärtiges Amt Deutschland, https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2445264/d7d78947490f454a5342c1dff737a474/aktionsplan-1325-2021-2024-en-data.pdf. [152]

Fluchtmann, J. (2023), « Supporting equal parenting: Paid parental leave », dans *Joining Forces for Gender Equality : What is Holding us Back?*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/8f056391-en. [23]

Fluchtmann, J., M. Keese et M. Adema (2024), « Gender Equality and Economic Growth: Past progress and future potentials », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, à paraître. [19]

Foreign, Commonwealth and Development, Royaume-Uni (2022), *Foreign, Commonwealth and Development Office Progress Report on Safeguarding Against Sexual Exploitation, Abuse and Harassment (SEAH) in the International Aid Sector 2021-2022*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1120635/FCDO-Progress-Report-Safeguarding-against-SEAH-international-aid-sector-2021-2022.pdf (consulté le 8 September 2023). [178]

Fortin, P., L. Godbout et S. St-Cerny (2013), « L'impact des services de garde à contribution réduite du Québec sur le taux d'activité féminin, le revenu intérieur et les budgets gouvernementaux », *Revue Interventions économiques. Papers in Political Economy*, vol. 2013/47, https://doi.org/10.4000/interventionseconomiques.1858. [47]

Fusco, R. (2013), « « It's hard enough to deal with all the abuse issues »: Child welfare workers' experiences with intimate partner violence on their caseloads », *Children and Youth Services Review*, vol. 35/12, pp. 1946-1953, https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2013.09.020. [195]

G7 Foreign and Development Ministers (2021), *G7 Foreign and Development Ministers' Meeting, 5 mai 2021, Londres*, https://www.gov.uk/government/publications/g7-foreign-and-development-ministers-meeting-may-2021-communique/g7-foreign-and-development-ministers-meeting-communique-london-5-may-2021 (consulté le September août 2023). [167]

G7 Japon (2023), *G7 Fact Sheet: Promoting Gender Mainstreaming through the Nexus Approach*, https://www.mofa.go.jp/files/100506809.pdf. [8]

G7 Taormina Roadmap (2017), *G7 Roadmap for a Gender-Responsive Economic Environment*. [12]

GEM (2023), *Special tabulations for the OECD of the Global Entrepreneurship Monitor (GEM) adult population survey for the years 2018 to 2022*. [85]

GIZ (2023), *Confidential reporting of information*, https://www.bkms-system.com/bkwebanon/report/clientInfo?cin=26zig7&language=eng (consulté le 8 September 2023). [173]

Glenn, R. (2021), *2019 Churchill Fellowship to study service responses to women experiencing or escaping domestic financial abuse USA, Canada, UK*, Winston Churchill Memorial Trust of Australia, https://apo.org.au/node/312635. [194]

Gouvernement de l'Italie (2023), *8 marzo, Valditara annuncia 600 mln per le materie STEM e nuovo comitato per le pari opportunità*, https://www.miur.gov.it/-/8-marzo-valditara-annuncia-600-mln-per-le-materie-stem-e-nuovo-comitato-per-le-pari-opportunita. [113]

Gouvernement de l'Italie (2022), *Promoting female entrepreneurship*, https://www.italiadomani.gov.it/en/Interventi/investimenti/creazione-di-imprese-femminili.html. [102]

Gouvernement de l'Italie (2021), *Promozione delle discipline STEM*, https://www.pariopportunita.gov.it/it/politiche-e-attivita/parita-di-genere-ed-empowerment-femminile/promozione-delle-discipline-stem/. [112]

Gouvernement de l'Ontario (2021), *Loi de 2021 visant à œuvrer pour les travailleurs, 2021, L.O. 2021, chap. 35 - projet de loi 27*, https://www.ontario.ca/fr/lois/loi/s21035. [199]

Gouvernement du Canada (2023), *Vers des services d'apprentissage et de garde des jeunes enfants à 10 $ par jour*, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/campagne/garde-enfants.html. [45]

Gouvernement du Canada (2022), *Assouplissement des conditions d'emploi pour les employés sous réglementation fédérale*, https://www.canada.ca/fr/emploi-developpement-social/ministere/portefeuille/travail/programmes/normes-travail/assouplissement-conditions-emploi.html. [55]

Gouvernement du Canada (2022), *Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat*, Innovation, Sciences et Développement économique Canada, https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr/portail-connaissances-pour-femmes-entrepreneuriat (consulté le 11 août 2023). [79]

Gouvernement du Canada (2021), *Stratégie pour les femmes en entrepreneuriat, Innovation, Sciences et Développement économique Canada*, https://ised-isde.canada.ca/site/strategie-femmes-entrepreneuriat/fr (consulté le 30 novembre 2022). [93]

Gouvernement du Canada (2018), *Déclaration de Whistler sur la protection contre l'exploitation sexuelle et les mauvais traitements dans le domaine de l'aide internationale*, https://publications.gc.ca/site/fra/9.858594/publication.html (consulté le 8 septembre 2023). [166]

Gouvernement du Canada (2017), *Plan d'action national du Canada 2017-2022 pour la mise en œuvre des résolutions du Conseil de sécurité des Nations Unies sur les femmes, la paix et la sécurité*, https://www.international.gc.ca/transparency-transparence/women-peace-security-femmes-paix-securite/2017-2022-action-plan.aspx?lang=fra (consulté le 18 July 2023). [151]

Gouvernement du Canada (2011), *Code de valeurs et d'éthique du secteur public*, https://www.tbs-sct.canada.ca/pol/doc-fra.aspx?id=25049 (consulté le 8 September 2023). [168]

Gouvernement du Japon (2023), *女性活躍・男女共同参画の重点方針 2023 （女性版骨太の方針 2023*, https://www.gender.go.jp/kaigi/honbu/pdf/jyuten2023_honbun.pdf. [71]

Gouvernement du Royaume-Uni (2023), *Gender pay gap service*, https://gender-pay-gap.service.gov.uk/. [68]

Gouvernement du Royaume-Uni (2023), *Shared parental leave and pay*, https://www.gov.uk/shared-parental-leave-and-pay. [32]

Gouvernement du Royaume-Uni (2023), *UK Women, Peace and Security National Action Plan 2023-2027*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1156085/uk-women-peace-security-national-action-plan-2023-2027.pdf (consulté le 18 July 2023). [156]

Gouvernement du Royaume-Uni (2014), *Flexible working*, https://www.gov.uk/flexible-working. [53]

GSF (2023), *Global Survivors Fund Annual Report 2022*, https://www.globalsurvivorsfund.org/latest/resources/annual-reports/annual-report-2022/. [186]

Halabisky, D. (2017), *Note de politique sur l'entrepreneuriat féminin*. [104]

Haut Conseil à l'Egalité entre les Femmes et les Hommes (2023), *Diplomatie féministe : passer aux actes*, https://www.haut-conseil-egalite.gouv.fr/IMG/pdf/hce-inter-rapport_diplomatie_feministe_2018_2022-vdef.pdf. [122]

HM Government (2020), *UK Strategy: Safeguarding Against Sexual Exploitation and Abuse and Sexual Harassment within the Aid Sector*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/916516/Safeguarding-Strategy-10092020.pdf (consulté le 8 September 2023). [176]

IDEA (2023), *Gender Quotas Database - France*, https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/86/35. [74]

IDEA (2023), *Gender Quotas Database - Italy*, https://www.idea.int/data-tools/data/gender-quotas/country-view/41/35. [73]

Institut de droit comparé de l'Université Waseda (2019), *Recent Legislation in Japan No.2018-1 "Act on Promotion of Gender Equality in the Political Field "*, https://www.waseda.jp/folaw/icl/news-en/2019/01/24/6503/. [75]

Inter-ministerial Committee for Human Rights (2020), *ITALY'S IV PLAN OF ACTION ON WOMEN, PEACE AND SECURITY (2020 – 2024), IN ACCORDANCE WITH UN SECURITY COUNCIL RESOLUTION 1325 (2000)*, http://1325naps.peacewomen.org/wp-content/uploads/2021/05/plan_of_action_1325_2020-2024.pdf (consulté le 18 July 2023). [154]

Interministerial International Cooperation and Development Committee (2018), *A shared world*, https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/18-0495-2018.02.08_cicid_note_de_couverture_-_final_revue_elysee_cle8b22fe.pdf (consulté le 13 July 2023). [121]

Japan Institute for Labour Policy and Training (2021), « MHLW's Guidelines for Promoting and Establishing High-quality Telework », *Japan Labor Issues*, vol. 5/34, https://www.jil.go.jp/english/jli/documents/2021/034-01.pdf. [56]

JERI-WEC (2023), *Overview of Women's Entrepreneurship Support Center*, https://www.jeri.or.jp/wec/what/ (consulté le 8 septembre 2023). [103]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *United Kingdom country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/UK2022.pdf. [198]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *Atkinson, J., K. O'Brian, A. Koslowski*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/UK2022.pdf. [33]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *Canada country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/annual_reviews/2019/2._2019_Compiled_Report_2019_0824-.pdf. [27]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *France country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/France2022.pdf. [30]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *Germany country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/Germany2022.pdf. [25]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *Italy country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/Italy2022.pdf. [31]

Koslowski, A. et al. (dir. pub.) (2022), *Japan country note*, https://www.leavenetwork.org/fileadmin/user_upload/k_leavenetwork/country_notes/2022/Japan2022.pdf. [29]

Lavoro, M. (2022), *Lavoro agile*, https://www.miur.gov.it/lavoro-agile. [51]

Mckinsey & Company (2020), *COVID-19 and gender equality: Countering the regressive effects*. [115]

Ministère des Affaires étrangères (2021), *Troisième plan national d'action de la France 2021-2025*, https://www.diplomatie.gouv.fr/IMG/pdf/pna_3-new_cle819588.pdf (consulté le 18 July 2023). [153]

Ministère des Affaires étrangères (Italie) (2010), *Linee Guida per Uguaglianza di Genere e Empowerment delle Donne*, https://www.aics.gov.it/wp-content/uploads/2016/04/2010-07-01_LineeguidaGenere.pdf. [147]

Ministère des Affaires étrangères (Japon) (2023), *Development Cooperation Charter*, https://www.mofa.go.jp/files/100514368.pdf (consulté le 7 September 2023). [135]

Ministère des Affaires étrangères (Japon) (2020), *Gender Equity and Women's Empowerment: Japan's Action. Consulté le 13 novembre 2023*, https://www.mofa.go.jp/policy/oda/sector/gender/action.html (consulté le November 2023). [134]

Ministère des Affaires étrangères (Japon) (2019), *National Action Plan on Women, Peace and Security: Second Edition (2019-2022)*, https://www.mofa.go.jp/files/000521395.pdf (consulté le 18 July 2023). [155]

Ministère des Affaires étrangères du Japon (2016), *White Paper on Development Cooperation 2016*, https://www.mofa.go.jp/files/000286320.pdf (consulté le November 2023). [133]

Moylan, C., T. Lindhorst et E. Tajima (2017), « Contested Discourses in Multidisciplinary Sexual Assault Response Teams (SARTs) », *Journal of Interpersonal Violence*, vol. 32/1, pp. 3-22, https://doi.org/10.1177/0886260515585530. [193]

Mundy, T. et N. Seuffert (2021), « Integrated domestic violence services: A case study in police/NGO co-location », *Alternative Law Journal*, vol. 46/1, pp. 27-33, https://doi.org/10.1177/1037969X20984598. [192]

New York State - Department of Labor (2023), *Pay Transparency*, https://dol.ny.gov/pay-transparency (consulté le October 2023). [67]

NHS England (2018), *Strategic direction for sexual assault and abuse services*, https://www.england.nhs.uk/publication/strategic-direction-for-sexual-assault-and-abuse-services/. [163]

OCDE (2023), *Agir ensemble pour l'égalité des genres (version abrégée) : Quelles priorités ?*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/6a24b253-fr. [1]

OCDE (2023), *Au-delà des applaudissements ? Améliorer les conditions de travail dans le secteur des soins de longue durée (version abrégée)*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/160ef74a-fr. [22]

OCDE (2023), *États de fragilité 2022*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/65c2c30f-fr. [149]

OCDE (2023), *Exploring Norway's Fertility, Work, and Family Policy Trends*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/f0c7bddf-en. [41]

OCDE (2023), *Gender-Data Expansion Project*, https://www.oecd.org/gender/gender-data-expansion.htm. [24]

OCDE (2023), *Reporting Gender Pay Gaps in OECD Countries : Guidance for Pay Transparency Implementation, Monitoring and Reform*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ea13aa68-en. [58]

OCDE (2023), *SIGI 2023 Global Report: Gender Equality in Times of Crisis*, Social Institutions and Gender Index, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/4607b7c7-en. [4]

OCDE (2023), *Supporting Lives Free from Intimate Partner Violence: Towards Better Integration of Services for Victims/Survivors*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/d61633e7-en. [161]

OCDE (2023), *The gender equality and environment intersection: An overview of development co-operation frameworks and financing*, https://www.oecd.org/dac/gender-equality-environment-intersection.pdf. [148]

OCDE (2023), *The Missing Entrepreneurs 2023*, Éditions OCDE, Paris. [81]

OCDE (2022), *2022 Updated G20/OECD High-Level Principles on SME Financing*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/cfe/smes/2022-Update-OECD-G20-HLP-on-SME-Financing.pdf (consulté le 10 août 2023). [90]

OCDE (2022), *Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement : États-Unis 2022*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/c03596ff-fr. [126]

OCDE (2022), « How fragile contexts affect the wellbeing and potential of women and girls », https://www.oecd.org/dac/2022-women-girls-fragility.pdf. [7]

OCDE (2022), *L'égalité des genres et l'autonomisation des femmes et des filles : Orientations du CAD pour les partenaires au développement*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/2013737d-fr. [118]

OCDE (2022), *Same skills, different pay: Tackling Gender Inequalities at firm level*, https://www.oecd.org/gender/same-skills-different-pay-2022.pdf. [57]

OCDE (2021), *A New Benchmark for Mental Health Systems : Tackling the Social and Economic Costs of Mental Ill-Health*, Études de l'OCDE sur les politiques de santé, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/4ed890f6-en. [164]

OCDE (2021), *Bringing Household Services Out of the Shadows : Formalising Non-Care Work in and Around the House*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/fbea8f6e-en. [20]

OCDE (2021), *Eliminating Gender-based Violence: Governance and Survivor/Victim-centred Approaches*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/42121347-en. [162]

OCDE (2021), *Entrepreneurship Policies through a Gender Lens*, OECD Studies on SMEs and Entrepreneurship, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/71c8f9c9-en. [92]

OCDE (2021), *Gender Equality Across the Humnaitarian-Development-Peace Nexus*, https://www.oecd.org/dac/gender-equality-across-the-hdp-nexus-july2021.pdf. [150]

OCDE (2021), *Le rôle des entreprises dans les inégalités salariales (version abrégée) : Enseignements d'une étude internationale à grande échelle*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/3086d334-fr. [18]

OCDE (2021), « Le temps de travail et sa réglementation dans les pays de l'OCDE : combien de temps travaillons-nous et comment ? », dans *Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2021 : Affronter la crise du COVID-19 et préparer la reprise*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/ae5f0e8a-fr. [49]

OCDE (2021), *OECD Development Co-operation Peer Reviews: Germany 2021*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/bb32a97d-en. [124]

OCDE (2021), *Pay Transparency Tools to Close the Gender Wage Gap*, Gender Equality at Work, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/eba5b91d-en. [63]

OCDE (2021), *Rapport d'étape intermédiaire relatif à la mise en œuvre de la Recommandation du CAD sur l'élimination de l'exploitation sexuelle, des atteintes sexuelles et du harcèlement sexuel dans le contexte de la coopération pour le développement et de l'aide humanitaire*. [187]

OCDE (2020), *Hors d'atteinte ? La route vers l'intégration des personnes LGBTI*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/a3f24097-fr. [61]

OCDE (2020), *Issues Notes: OECD High-Level Conference on Ending Violence Against Women Taking Public Action to End Violence at Home*, OCDE, Paris, https://www.oecd.org/gender/VAW2020-Issues-Notes.pdf. [158]

OCDE (2020), *OECD Development Co-operation Peer Reviews: Japan 2020*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/b2229106-en. [136]

OCDE (2020), *OECD Development Co-operation Peer Reviews: United Kingdom 2020*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/43b42243-en. [130]

OCDE (2019), *OECD Development Co-operation Peer Reviews: Italy 2019*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/b1874a7a-en. [132]

OCDE (2019), *PISA 2018 Results (Volume II): Where All Students Can Succeed*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/b5fd1b8f-en. [110]

OCDE (2018), *Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement : Canada 2018*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264303584-fr. [120]

OCDE (2018), *Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement : France 2018*, Examens de l'OCDE sur la coopération pour le développement, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264302716-fr. [123]

OCDE (2015), *L'égalité des sexes dans l'éducation : Aptitudes, comportement et confiance*, PISA, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/9789264230644-fr. [108]

OCDE (à paraître), *The Economic Gains of LGBTI+ Inclusion in the United States*, Éditions OCDE, Paris. [62]

OCDE (à paraître), *Toolkit to support implementation of the DAC Recommendation on Ending SEAH,*. [189]

OCDE/Commission européenne (2021), *The Missing Entrepreneurs 2021: Policies for Inclusive Entrepreneurship and Self-Employment*, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/71b7a9bb-en. [82]

Office national de statistique (2020), *Ethnicity pay gaps: 2019*, https://www.ons.gov.uk/employmentandlabourmarket/peopleinwork/earningsandworkinghours/articles/ethnicitypaygapsingreatbritain/2019. [60]

OMS (2021), *Violence Against Women Prevalence Estimates, 2018*, Organisation mondiale de la Santé, Genève, https://www.who.int/publications/i/item/9789240022256 (consulté le 3 octobre 2022). [159]

ONU-Femmes (2020), *From Insights to Action: Gender Equality in the Wake of COVID-19*, Nations Unies, New York, https://doi.org/10.18356/f837e09b-en. [116]

ONU-Femmes (2019), « The value of intersectionality in understanding violence against women and girls », https://eca.unwomen.org/en/digital-library/publications/2019/10/the-value-of-intersectionality-in-understanding-violence-against-women-and-girls. [6]

Oram, S. et al. (2022), « The Lancet Psychiatry Commission on intimate partner violence and mental health: advancing mental health services, research, and policy », *The Lancet Psychiatry*, vol. 9/6, pp. 487-524, https://doi.org/10.1016/S2215-0366(22)00008-6. [165]

Portail de connaissances pour les femmes en entrepreneuriat (2023), *État des lieux de l'entrepreneuriat féminin au Canada 2023 : Aperçu de la recherche*, https://wekh.ca/research/etat-des-lieux-de-lentrepreneuriat-feminin-au-canada-2023-apercu-de-la-recherche/?lang=fr (consulté le 10 août 2023). [84]

Queisser, M. (2021), « COVID-19 and OECD Labour Markets: What Impact on Gender Gaps? », *Intereconomics*, vol. 56/5, pp. 249-253, https://doi.org/10.1007/s10272-021-0993-6. [2]

Quinton, S. (2022), *Federal Aid Is Propping Up Child Care. It Isn't a Long-Term Fix*, https://stateline.org/2022/01/12/federal-aid-is-propping-up-child-care-it-isnt-a-long-term-fix/. [38]

Research and Innovation, Royaume-Uni (2023), *UK women trailblazers receive £2m in backing*, https://www.ukri.org/news/uk-women-trailblazers-receive-2m-in-backing/ (consulté le 10 août 2023). [96]

Samaniego, C. et al. (2023), « Higher research productivity = more pay? Gender pay-for-productivity inequity across disciplines », *Scientometrics*, vol. 128/2, pp. 1395-1407, https://doi.org/10.1007/s11192-022-04513-4. [106]

SCDB (2022), *Cadre mondial de la biodiversité de Kunming-Montréal*, https://www.cbd.int/gbf/. [140]

Sikirić, A. (2021), « The Effect of Childcare Use on Gender Equality in European Labor Markets », *Feminist Economics*, vol. 27/4, pp. 90-113, https://doi.org/10.1080/13545701.2021.1933560. [36]

Sommet du G7 à Biarritz (2019), *Declaration on Gender Equality and Women's Empowerment*. [14]

Sommet du G7 à Charlevoix (2018), *Communiqué du Sommet du G7 à Charlevoix*. [10]

Sommet du G7 à Elmau (2022), *Achieving the Sustainable Development Goals in times of multiple crises*, https://www.bundesregierung.de/resource/blob/974430/2041312/aa2f4b131c4e0463bcb1a9be5eadac5a/2022-05-19-g7-development-ministers-data.pdf?download=1. [117]

Sommet du G7 à Elmau (2022), *Déclaration des Chefs d'État et de Gouvernement du G7*. [13]

Sommet du G7 à Hiroshima (2023), *Déclaration des Chefs d'État et de Gouvernement du Sommet du G7 à Hiroshima*. [5]

Sommet du G7 à Taormine (2017), *Déclaration des Chefs d'État et de Gouvernement du G7 à Taormine*. [11]

Sommet du G7 de Carbis Bay (2021), *Déclaration du G7 de Carbis Bay*. [15]

Statistics of Japan (2023), *Labour Force Survey*. [88]

Statistique Canada (2023), *Emploi selon la catégorie de travailleur, données annuelles (x 1 000)*, https://www150.statcan.gc.ca/t1/tbl1/fr/tv.action?pid=1410002701&request_locale=fr (consulté le 11 août 2023). [87]

Statistique Canada (2022), *Écart salarial, 1998 à 2021*, https://www150.statcan.gc.ca/n1/pub/14-28-0001/2020001/article/00003-fra.htm. [59]

Statistisches Bundesamt (2023), *Elterngeld 2022: Väteranteil steigt weiter auf 26,1 %*, https://www.destatis.de/DE/Presse/Pressemitteilungen/2023/03/PD23_123_22922.html. [26]

Stein, A., K. Bock-Famulla et A. Girndt (2022), *2023 fehlen in Deutschland rund 384.000 Kita-Plätze*, https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/themen/aktuelle-meldungen/2022/oktober/2023-fehlen-in-deutschland-rund-384000-kita-plaetze#detail-content-grid-222603. [40]

Tanzi, A. (2023), *Women Are Still the Driving Force of US Post-Covid Entrepreneurs*, Bloomberg, https://www.bloomberg.com/news/articles/2022-06-23/half-of-new-us-entrepreneurs-are-women-leading-a-creation-boom (consulté le 11 août 2023). [83]

The Education Hub (2023), *Budget 2023: Everything you need to know about childcare support*, https://educationhub.blog.gov.uk/2023/03/16/budget-2023-everything-you-need-to-know-about-childcare-support/. [44]

The White House (2023), *Release of the National Plan to End Gender-Based Violence: Strategies for Action*, https://www.whitehouse.gov/gpc/briefing-room/2023/05/25/release-of-the-national-plan-to-end-gender-based-violence-strategies-for-action/. [97]

The White House (2022), *Executive Order on Advancing Economy, Efficiency, and Effectiveness in Federal Contracting by Promoting Pay Equity and Transparency*, https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2022/03/15/executive-order-on-advancing-economy-efficiency-and-effectiveness-in-federal-contracting-by-promoting-pay-equity-and-transparency/ (consulté le November 2023). [65]

The White House (2021), *Executive Order on Diversity, Equity, Inclusion, and Accessibility in the Federal Workforce*, https://www.whitehouse.gov/briefing-room/presidential-actions/2021/06/25/executive-order-on-diversity-equity-inclusion-and-accessibility-in-the-federal-workforce/ (consulté le November 2023). [64]

The White House (2021), *National Strategy on Gender Equity and Equality*, https://www.whitehouse.gov/wp-content/uploads/2021/10/National-Strategy-on-Gender-Equity-and-Equality.pdf (consulté le 7 September 2023). [125]

Touzet, C. (2023), « Teleworking through the gender looking glass: Facts and gaps », *Documents de travail de l'OCDE sur les questions sociales, l'emploi et les migrations*, n° 285, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/8aff1a74-en. [50]

Trésor britannique (2021), *Investing in Women Code: Annual Progress Report 2021*, https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/978515/2020_Annual_Investing_in_Women_Code_report_FINAL.pdf (consulté le 10 août 2023). [91]

Tyler, D. (2023), *Improving the Ethnic Diversity of UK Business: An Update Report From the Parker Review*, https://parkerreview.co.uk/wp-content/uploads/2023/03/The-Parker-Review-March-2023.pdf. [191]

U.S. Office of Personnel Management (2023), *Press release: OPM Releases Proposed Regulations to Prohibit Use of Previous Salary History*, https://www.opm.gov/news/releases/2023/04/opm-releases-proposed-regulations-to-prohibit-use-of-previous-salary-history/ (consulté le November 2023). [66]

UE (2019), « Directive (UE) 2019/1158 du Parlement européen et du Conseil du 20 juin 2019 concernant l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et des aidants et abrogeant la directive 2010/18/UE du Conseil », *Journal officiel de l'Union européenne*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/?uri=celex%3A32019L1158. [34]

UICN (2020), *Promotion des questions d'égalité des genres dans le domaine de l'environnement (AGENT)*, https://genderandenvironment.org/fr/agent/ (consulté le 15 juin 2023). [143]

Union européenne (2023), *Directive (UE) 2023/970 du Parlement européen et du Conseil*, https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FR/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970. [69]

USAID (2023), *Safeguarding Partner Toolkit*, https://www.usaid.gov/safeguarding-and-compliance/partners (consulté le 8 September 2023). [180]

USAID (2023), *USAID Gender Equality and Women's Empowerment Policy*, https://www.usaid.gov/sites/default/files/2023-03/2023_Gender%20Policy_508.pdf (consulté le 18 July 2023). [127]

USAID (2022), *United States Strategy to Prevent and Respond to Gender-Based Violence Globally 2022*, https://www.state.gov/reports/united-states-strategy-to-prevent-and-respond-to-gender-based-violence-globally-2022/ (consulté le 8 September 2023). [181]

USAID (2020), *USAID PSEA Policy*, https://www.usaid.gov/sites/default/files/2022-05/PSEA_Policy_Digital.pdf (consulté le 8 September 2023). [179]

van de Ven, P., J. et M. De Queljoe (2018), « Including unpaid household activities: An estimate of its impact on macro-economic indicators in the G7 economies and the way forward », *OECD Statistics Working Papers*, n° 2018/4, Éditions OCDE, Paris, https://doi.org/10.1787/bc9d30dc-en. [21]

Van Lancker, W. (2017), « Reducing Inequality in Childcare Service Use across European Countries: What (if any) Is the role of Social Spending? », *Social Policy & Administration*, vol. 52/1, pp. 271-292, https://doi.org/10.1111/spol.12311. [43]

WAVE Network (2019), *Women Against Violence Europe Imprint WAVE Country Report 2019*, WAVE Network, Bacherplatz, http://www.wave-network.org. [190]

Xu, R. (2023), « A New Growth Engine for Japan: Women in STEM Fields; Japan », *IMF Selected Issues Paper* 30, https://www.imf.org/en/Publications/selected-issues-papers/Issues/2023/05/18/A-New-Growth-Engine-for-Japan-Women-in-STEM-Fields-Japan-533500. [109]

G7 2023 HIROSHIMA SUMMIT

OCDE

DES POLITIQUES MEILLEURES POUR UNE VIE MEILLEURE